BIULETYN ZWIĄZKOWY/WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 58/II 2022



ISSN: 2353-4974

Temat numeru: Edukacja

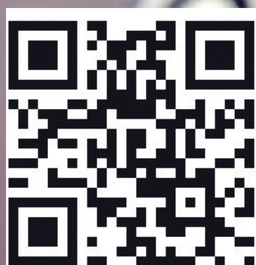
Logistyka i przemysł walczą o godne płace

W obronie praw pracowniczych imigrantów i imigrantek

Prawo

Gospodarka

Zamiast zwalniać tempo pracy, Amazon zwalnia chronioną działaczkę związkową i zapłaci za to!





W „Czarny piątek" 26 listopada w Warszawie odbył się protest przeciwko zwolnieniu Magdy Malinowskiej – chronionej członkini Komisji Zakładowej IP w Amazonie. W dzień tradycyjnych wyprzedaży ok. 100 osób zablokowało ulicę Emilii Plater w pobliżu galerii handlowej Złote Tarasy, skandując: patoHANDEL STOP, PRZYWRÓCIĆ DO PRACY MAGDĘ oraz NIECH AMAZON ZAPŁACI (Make Amazon Pay)! (fot. Tomasz Świerżewski)

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Zamiast zwalniać tempo pracy, Amazon zwalnia chronioną działaczkę związkową

Komisja Międzyzakładowa OZZ IP przy Amazon Fulfillment Poland

9 listopada 2021 r. Amazon wręczył zwolnienie dyscyplinarne Magdzie Malinowskiej, pracującej od 6 lat w magazynie w Sadach pod Poznaniem. Magda jest chronioną członkinią Prezydium Komisji Międzyzakładowej Inicjatywy Pracowniczej w Amazon, a także chronionym Społecznym Inspektorem Pracy. Jest wieloletnią działaczką Inicjatywy Pracowniczej, w przeszłości członkinią Komisji Krajowej, a także autorką filmów dokumentujących ruch pracowniczy oraz współzałożycielką Amazon Workers International.

Amazon jako formalną przyczynę zwolnienia podaje rzekome „filmowanie lub fotografowanie procesu przenoszenia zwłok". Chodzi prawdopodobnie o mężczyznę, który 6 września 2021 r. umarł na terenie zakładu, a prokuratura bada, czy nie przyczyniły się do tego zaniedbania ze strony spółki. Zarzut wobec związkowczyni jest zupełnie bezpodstawny. Magda Malinowska jako społeczny inspektor, by zapewnić podjęcie właściwych kroków po śmierci kolegi z pracy, zwróciła się do Amazon z prośbą o włączenie jej do zespołu powypadkowego. Spotkała się z odmową. Nie miała żadnego interesu w filmowaniu czy fotografowaniu zwłok, ale chciała monitorować kroki podjęte przez pracodawcę i wszelkie ewentualne nieprawidłowości. Zgodnie z art. 14 ust. 1 u.s.i.p. zakład pracy jest zobowiązany zapewnić SIP odpowiednie warunki realizacji ich zadań.

Kilka dni po tragedii, Magda Malinowska w rozmowie z Gazetą Wyborczą wskazywała, w jaki sposób organizacja pracy w Amazon może powodować utratę zdrowia, a nawet życia pracowników i dlaczego zdaniem związków wydarzenie z początku września powinno zostać uznane za wypadek przy pracy: „Zarząd lubi mówić o »przykrym zdarzeniu losowym«, kiedy tak naprawdę w niedługim czasie doszło do śmierci dwóch naszych pracowników. To nie są zdarzenia losowe, to efekt tego, jak wygląda tu praca. Gdyby polityka firmy była inna, to do tych śmierci być może by nie doszło".

Autorka artykułu zwraca uwagę na zgłaszane przez pracowników i związki uwagi oraz nieprawidłowości: wyśrubowane normy, pracę ponad ludzkie siły czy obawę o utratę stanowiska w przypadku pójścia na zwolnienie lekarskie.

Zwolnienie jest tym bardziej skandaliczne, iż dokonano go mimo sprzeciwu organizacji związkowej, która w piśmie z 8 listopada nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę. W opinii związku Amazon w rażący sposób naruszył przepisy zarówno ustawy o związkach zawodowych (art. 32 ust. 1), jak i ustawy o społecznej inspekcji pracy (art. 13 ust. 1). Postępowanie pracodawcy zmuszeni jesteśmy interpretować jako rażącą niekompetencję służb kadrowych albo jako świadomy zabieg mający na celu utrudnianie działalności związkowej (w tym społecznej inspekcji pracy). Sprawa skończy się w sądzie, gdzie domagać będziemy się niezwłocznego przywrócenia Magdy Malinowskiej do pracy, jak i finansowego zadośćuczynienia.

Dyscyplinarka dla Magdy Malinowskiej stanowi eskalację antyzwiązkowych praktyk ze strony Amazon, z którymi mamy do czynienia w ostatnich miesiącach. Amazon odmówił związkowcom przeprowadzanie audytów bhp, utrudniał korzystanie z należnych im godzin związkowych, jednostronnie zmienił zapisy Regulaminu Pracy, nie licząc się z uzgodnionym wspólnie stanowiskiem obu działających w spółce organizacji, Inicjatywy Pracowniczej oraz Solidarności, które wspólnie nie wyraziły zgody na zmiany uderzające w pracowników. Zgodnie z polskim prawem pracy, pracodawcy nie mają prawa na takie działanie bez zgody związków. Ponadto, działacze i działaczki Inicjatywy Pracowniczej są regularnie wzywani do składanie pisemnych wyjaśnień dotyczących rzekomych naruszeń zasad obowiązujących w Amazon. Najwidoczniej firma zbiera na związkowców „haki".

Czy Amazon zamierza dalej eskalować represje względem związkowców, dążąc do eliminacji organizacji pracowniczych? Od 2014 r. związkom udało się wygrać szereg spraw sądowych wytoczonych przez pracowników przeciwko spółce, poprawić bhp panujące w firmie, a przede wszystkim zablokować wiele antypracowniczych pomysłów, które Amazon starał się wprowadzić. Latem społeczna inspekcja pracy nakazała Amazon ponowne przeprowadzenie badania wydatków energetycznych. Przyczyną były wyniki badań przeprowadzone wcześniej przez PIP, które wykazały na niektórych działach nawet trzykrotne przekroczenia dopuszczalnych norm. Amazon zaskarżył do sądu wyniki PIP oraz odrzucił wniosek SIP o ponowne badania. Związki domagają się, aby nie narażać życia i zdrowia pracowników w imię coraz większych zysków. Czy dlatego Amazon zdecydował się na agresywne zaostrzenie antyzwiązkowej polityki?

Domagamy się przywrócenia Magdy Malinowskiej do pracy! Domagamy się zaprzestania antyzwiązkowej nagonki prowadzonej przez Amazon! Powtarzając hasło międzynarodowej Koalicji „Make Amazon Pay", Inicjatywa Pracownicza deklaruje: Amazon – zapłacisz za to! ●

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań / ISSN: 2353-4974 / Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa Redagują: red. prowadzący: Jakub Grzegorczyk, red. nacz.: Krzysztof Łagutko, red.: Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Krzysztof Król, Justyna Marciniak, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Weronika Parfianowicz, Marta Rozmysłowicz, Michał Sobol, Jarosław Urbański / Skład: Artur Mróz, ka.mal / Druk: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

TEMAT NUMERU: EDUKACJA

Dorota Olszewska-Sioma wraca do pracy po niesłusznym zawieszeniu

8 grudnia 2021 r. Dorota Olszewska-Sioma, polonistka i członkini Inicjatywy Pracowniczej, wróciła do prowadzenia lekcji po ponad półrocznym zawieszeniu. Komisja dyscyplinarna dla nauczycieli uznała, że zarzuty stawiane Dorocie przez dyrektora Szkoły Podstawowej nr 8 w Toruniu, Grzegorza Bortnowskiego, były bezpodstawne i motywowane osobistymi uprzedzeniami.

W czerwcu ub.r. Dorota została oskarżona o „uchybienie godności zawodu i obowiązkom nauczyciela". W opinii dyrektora uchybienia te polegały na przeprowadzeniu w szóstej klasie lekcji o depresji oraz zadaniu pracy domowej polegającej na wyszukaniu informacji na temat depresji u młodzieży na portalu Youtube.

Jak relacjonuje Dorota:

– Zdaniem dyrektora tym zadaniem domowym doprowadziłam nie tylko do samookaleczeń dwóch uczennic, ale dodatkowo zniszczyłam ich zdrowie fizyczne i psychiczne oraz doprowadziłam obie uczennice do choroby depresyjnej (z której skutkami – jak twierdził dyrektor – uczennice będą się borykać już do końca życia).

Na podstawie tych zarzutów, od 18 czerwca ub.r., dyrektor Bortnowski zawiesił Dorotę w prawie do wykonywania zawodu – jej pensja została obniżona do poziomu płacy minimalnej, straciła prawo do wszystkich dodatków, zakazano jej wstępu na teren szkoły i odebrano dostęp do dziennika elektronicznego. Rozpoczęło się także, trwające pół roku, wielostopniowe postępowanie dyscyplinarne.

W lipcu komisja dyscyplinarna przy kuratorium zdecydowała o „odwieszeniu" Doroty. W uzasadnieniu decyzji wskazano, że decyzja dyrektora była obarczona uchybieniami formalnymi (brak postępowania wyjaśniającego) oraz została podjęta przy braku jakichkolwiek dowodów. Bortnowski odwołał się jednak od tej decyzji, a komisja odwoławcza utrzymała zawieszenie w mocy. Sprawa trafiła więc do zastępcy rzecznika dyscyplinarnego przy kuratorium, który w październiku umorzył postępowanie wyjaśniające, nie znajdując żadnych dowodów winy Doroty.

Zawieszona nauczycielka streszcza ustalenia rzecznika następująco:

– Rzecznik nie tylko nie znalazł w moim działaniu niczego nieprawidłowego i niezgodnego z obowiązującymi mnie przepisami, ale również wskazał, iż dyrektor manipulował faktami, sporządzając notatki służbowe ze spotkań z rodzicami uczennic i szkolnym psychologiem, które podpisywał tylko on.

– Zdaniem rzecznika sprawa samookaleczenia dziewczynek, które okazały się jedynie zadrapaniami, nie została przez dyrektora dokładnie zbadana, a rodzice zgodnie stwierdzają, że nic się im córkom nie stało. Rzecznik uznał, iż dyrektor wykorzystał to zdarzenie jako pretekst do zawieszenia mnie – mówi Dorota.



Bortnowski nie dał jednak za wygraną i jesienią złożył kolejne odwołanie. Sprawa trafiła więc ponownie do wojewódzkiej komisji dyscyplinarnej, która ostatecznie, 8 grudnia ub.r. utrzymała decyzję zastępcy rzecznika w mocy. W swojej decyzji komisja wskazała, że dyrektor podjął decyzję o zawieszeniu, kierując się osobistymi uprzedzeniami, których tłem był konflikt z działającą w szkole organizacją związkową OZZ Inicjatywa Pracownicza.

Komisja IP w Szkole Podstawowej nr 8 w Toruniu powstała w czerwcu 2020 r. i od samego początku była traktowana przez dyrektora Bortnowskiego z wrogością: na radach pedagogicznych oskarżał, że jest to związek który „działa przeciwko dyrektorowi" i jest „założony przez osoby, które przez ostatnie 5 lat podkopywały autorytet dyrekcji". Dodatkowo, zdaniem dyrektora, Inicjatywa miała być związkiem „nielegalnym", którego działanie „powinno być zakazane, ponieważ dąży do anarchii".

W grudniu 2020 r. Inicjatywa Pracownicza, jako jedyny związek w szkole, zaprotestowała przeciwko zwolnieniu trójki nauczycieli wraz z końcem roku szkolnego 2020/21 (otrzymali oni wypowiedzenia tuż przed świętami, ale wskazano w nich 31 sierpnia 2021 r. jako termin rozwiązania umowy). O sprawie szybko zrobiło się głośno, ponieważ w obronie zwolnionych stanęli rodzice, którzy wspólnie ze związkiem pisali m.in. do miejskiego wydziału edukacji i rady miasta. Wiosną 2021 r. władze zdecydowały o konieczności przeprowadzenia mediacji, do udziału w których zgłosiła się Dorota, jako reprezentantka związku zawodowego. Nie dopuszczono jej jednak do udziału w spotkaniach i w tym samym czasie dyrektor Bortnowski miał sugerować podczas licznych zebrań, że Dorota powinna sama się zwolnić, bo inaczej „poniesie konsekwencje".

Zawieszenie Doroty w prawie do wykonywania zawodu oraz „odcięcie" jej od kontaktów ze szkołą miało być środkiem dyscyplinującym „niepokornych" nauczycieli i nauczycielki. Jak się jednak okazało, Bortnowskiemu nie udało się Doroty uciszyć. Jak sama mówi o okresie ostatnich 6 miesięcy:

– Media były jedyną platformą, dzięki której mogłam opowiedzieć prawdę o sobie, i o tym, co się działo i dzieje w SP8 w Toruniu. Były głosem, dzięki któremu mogłam się zwrócić do moich uczniów i rodziców, a także do całej opinii publicznej. Także głosem protestu przeciw praktyce, która staje się coraz powszechniejsza – dającej dyrektorowi szkoły takie kompetencje, że nie musi się on obawiać ani rodziców, ani nauczycieli, ani decyzji kuratorium, gdyż wystarczająco wysoko tkwi już w strukturach władzy. ●

Antyzwiązkowe represje wobec Inicjatywy Pracowniczej w szkołach i na uczelniach

W drugiej połowie 2021 r. w trzech różnych placówkach edukacyjnych doszło do antyzwiązkowych represji wymierzonych w działaczki i działaczy Inicjatywy Pracowniczej. Oprócz opisanej obok sprawy Doroty Olszewskiej-Siomy ze Szkoły Podstawowej nr 8 w Toruniu represje dotknęły także komisje działające w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 15 we Wrocławiu oraz na Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

Zespół Szkolno-Przedszkolny nr 15 we Wrocławiu

Komisja w ZSP nr 15 we Wrocławiu powstała w czerwcu 2021 r. w reakcji na długotrwały konflikt pomiędzy personelem placówki a dyrektorką, Jolantą Dołęgowską. W zespole pracuje ponad 100 nauczycieli i nauczycielek, z czego obecnie 30 należy do komisji IP (która jest największym związkiem w szkole).

Nauczycielki i nauczyciele, którzy założyli komisję, mówią, że przez wiele lat spotykali się z szykanami, mobbingiem i groźbami zwolnienia. W efekcie, w placówce występuje duża rotacja personelu: „osoby słabsze psychicznie zwyczajnie nie wytrzymują i odchodzą z pracy". Problemem była także całkowita uznaniowość dyrektorki w przyznawaniu dodatków motywacyjnych oraz brak dostępu pracowników i pracownic do regulaminów.

Krótko po powstaniu komisji oraz po radzie pedagogicznej, na której większość z obecnych (60 na 84) głosowało za odwołaniem Jolanty Dołęgowskiej z funkcji dyrektorki, rozpoczęły się szykany:

- wicedyrektorka, Beata Bukała, objęta ochroną związkową z tytułu reprezentowania związku przed pracodawcą, została odwołana ze stanowiska pomimo braku zgody komisji;
- osoby podejrzewane o przynależność były oskarżane przed komisją dyscyplinarną;
- dwie osoby zostały ukarane karami nagany.

Komisja rozpoczęła więc działania protestacyjne (w lipcu odbyła się pikieta przeciwko antyzwiązkowym represjom) oraz skierowała wniosek o odwołanie dyrektorki do kuratorium, prezydenta Wrocławia i miejskiego wydziału edukacji. Do tej pory, władze samorządowe nie zdecydowały się na żadną reakcję na działania dyrektorki: kuratorium zasłoniło się „brakiem kompetencji", a miejski wydział edukacji „nie dopatrzył się rażących naruszeń prawa". Sprawy osób, które padły ofiarami represji trafiły natomiast do sądu.

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

Od września 2020 r. w Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie wdrażany jest wewnętrzny program restrukturyzacyjny, który w praktyce sprowadza się głównie do redukcji zatrudnienia. Zgodnie z jego założeniami, docelowo stracić pracę ma ok. 140 nauczycieli akademickich i pracowników administracji. Z planami zwolnień aktywnie walczy komisja Inicjatywy Pracowniczej, której członków i członkinie spotkały za to liczne represje.

Łącznie, w ubiegłym roku, z liczącego 5 osób prezydium komisji rektor Uniwersytetu Piotr Borek zwolnił trzy członkinie związku – wszystkie były objęte ochroną związkową, a zwolnień dokonano pomimo sprzeciwu prezydium komisji Inicjatywy Pracowniczej. Zwolnienia otrzymały:

- dr Ewa Żmijewska – otrzymała wypowiedzenie w związku z „restrukturyzacją" oraz osiągnięciem wieku emerytalnego.
- prof. Anna Stolińska, zwolniona dyscyplinarnie za „utratę zaufania pracodawcy" oraz udostępnienie w mediach społecznościowych linka do petycji w obronie innej zwolnionej wykładowczyni – dr Małgorzaty Trojańskiej (także należącej do OZZ IP).
- prof. Nina Pluta-Podleszańska, zwolniona za „szkalowanie uczelni" poprzez krytyczne wypowiedzi w mediach nt. działań rektora oraz niepowiadomienie pracodawcy o uzgodnieniu ze studentami przesunięcia terminu zajęć. Przesunięcie zajęć związane było z protestem, który Inicjatywa Pracownicza organizowała w listopadzie ub.r. przeciwko zwolnieniom oraz antyzwiązkowym represjom.

Zwolnienia dotknęły także inne osoby, które nie miały specjalnej ochrony, ale które aktywnie działały w komisji Inicjatywy Pracowniczej i zaangażowane były w protesty przeciwko restrukturyzacji.

W odpowiedzi na działania rektora Inicjatywa Pracownicza organizowała trzykrotnie demonstracje, uruchomiła petycje online oraz wystąpiła w październiku z żądaniami w trybie sporu zbiorowego. Jak do tej pory, rektor odmówił rozpoczęcia rokowań, uznając żądania za nie mieszczące się w przedmiocie sporu zbiorowego. Osoby zwolnione wystąpiły więc do sądu z pozwami o przywrócenie do pracy lub odszkodowania, a do prokuratury skierowano zawiadomienia o utrudnianiu prowadzenia działalności związkowej oraz utrudnianiu przez rektora prowadzenia sporu zbiorowego. ●

TEMAT NUMERU: EDUKACJA

Deforma edukacji – model 2.0

Przemysław Czarnek w rewolucyjnym zapale zaczyna prześcigać swoją poprzedniczkę na stołku ministra edukacji Annę Zalewską, likwidatorkę gimnazjów. Czarnek obiecywał duże podwyżki dla nauczycieli. W rzeczywistości proponuje im obniżki i pogorszenie – i tak fatalnych – warunków pracy.



Bartosz Józefiak,
Komisja Środowiskowa Dziennikarek i Dziennikarzy OZZ IP

Kiedy na początku września Przemysław Czarnek w radiu RMF zapowiadał „kilkudziesięcioprocentowe podwyżki dla nauczycieli", niezorientowany słuchacz mógł tylko przyklasnąć ministrowi. Nareszcie nauczyciele zaczną zarabiać (chociaż trochę) lepiej! Szybko jednak życie zweryfikowało obietnice ministra edukacji.

Jeszcze więcej pracy oraz...

Jeszcze we wrześniu do związków zawodowych trafiły szczegółowe wyliczenia z ministerstwa.

„Obecnie przeciętne wynagrodzenie nauczyciela stażysty wynosi 3 538 zł. Od 1 września 2022 r. przeciętne wynagrodzenie wzrośnie o 1 412 zł i będzie wynosiło 4 950 zł" – informuje rząd w swoim komunikacie.

Dalej dowiadujemy się, że nauczyciel kontraktowy obecnie zarabia średnio 3927 zł (kwoty brutto). Od nowego roku szkolnego to wynagrodzenie wzrośnie o 1 023 zł i będzie wynosiło 4 950 zł.

Nauczyciel mianowany ma obecnie 5 094 zł średniego wynagrodzenia. Rząd proponuje podwyżkę o 1 306 zł do poziomu 6 400 zł. Natomiast nauczyciel dyplomowany zarabia obecnie średnio 6 510 zł. Po rządowej podwyżce zarabiałby 7 890 zł.

Brzmi świetnie? Nie bardzo. Bo już ciszej ministerstwo dodaje, że za „podwyżkami" idzie wyższa liczba godzin pracy. Pensum miałaby wzrosnąć z obecnych 18 do 22 godzin. Tydzień pracy nauczyciela dzieli się bowiem na godziny spędzone „przy tablicy" (pensum właśnie) i pozostały czas pracy, który nauczyciele spędzają na sprawdzaniu klasówek i zadań domowych, przygotowaniach do lekcji, zebraniach z rodzicami i radach pedagogicznych. Jak pokazał Instytut Badań Edukacyjnych, faktyczny czas pracy nauczyciela to często nie 40, a 47 godzin. Dołożenie do czasu pracy kolejnych 4 godzin ciężko nazwać dobrym rozwiązaniem.

„Poniżka" zamiast podwyżki

Jednak i na tym minister Czarnek się nie zatrzymał. Planuje narzucić nauczycielom kolejne 8 godzin pracy tygodniowo „na rzecz szkoły". Mają to być tak zwane „godziny dostępności nauczycieli". „Do godzin dostępności wliczane będą: spotkania z rodzicami, czas na indywidualne rozmowy z rodzicami, konsultacje z uczniami, wycieczki szkolne, doraźne zajęcia i aktywności związane np. z przygotowaniem akademii, wolontariatem, organizacją i opieką nad uczniami podczas np. dyskotek, rady pedagogiczne" – wymienia rząd.

A i to nie wszystko, bo Ministerstwo Edukacji zamierza zlikwidować lub zamrozić część dodatków. Dodatek dla nauczycieli pracujących na wsi ma zostać zamrożony na poziomie 300 złotych miesięcznie, nie będzie więc wynosił – jak obecnie – 10 procent wynagrodzenia zasadniczego. Zlikwidowany ma zostać dodatek „na start" dla nauczycieli wchodzących do zawodu, ustanowiony przez Annę Zalewską. Od 2023 roku resort Czarnka zapowiedział też cięcia w funduszach świadczeń socjalnych. Zaoszczędzone w ten sposób pieniądze rząd przeznaczy na „wzrost" wynagrodzeń. Nauczyciele dopowiadają, że najwyraźniej podwyżki mają sfinansować sobie sami.

W efekcie zmian postulowanych przez Czarnka średnie pensje mają faktycznie wzrosnąć o 24 procent, za to pensum wzrośnie o 22 procent. Nie jest to żadna podwyżka, tylko zwyczajne wynagrodzenie za dodatkowy czas pracy. Jeśli doliczymy do tego owe 8 godzin na rzecz szkoły, mamy do czynienia nie z podwyżką, a de facto – z obniżką pensji. Albo, jak nazywają plany ministra sami nauczyciele: z „poniżką". Chcą w ten sposób podkreślić, że plany ministra – podejmowane za plecami nauczycieli, niemal bez konsultacji ze związkami – są nie tylko politycznym kuglarstwem. Takie traktowanie nauczycieli jest zwyczajnym upodleniem liczącej 600 tysięcy osób grupy zawodowej. Choć przecież jeszcze przed chwilą Czarnek obiecywał im „podniesienie prestiżu", w rzeczywistości poniża godność ich zawodu.

10 tysięcy nauczycieli przyjmiemy od zaraz

Jakie będą skutki takich zmian – nietrudno zgadnąć. Nie ukrywa ich samo ministerstwo. „Zmiany pensum będą wiązały się z ruchami kadrowymi" - pisze rząd, co przekładając na język polski, oznacza po prostu zwolnienia. Poza tym „nasili się znany już teraz – po likwidacji gimnazjów – problem, gdy nauczyciel jeździł od szkoły do szkoły, by uskładać godziny do pełnego etatu. Przybędzie niepełnoetatowców" – wskazuje Jakub Rzekanowski, redaktor naczelny „Głosu Nauczycielskiego".

Ministerstwo szacuje, że liczba etatów zmniejszy się o 45 tysięcy. Wiele osób pożegna się z zawodem. Już teraz zresztą wielu zapowiada odejście, nie tylko ze względu na fatalne zarobki, ale też coraz bardziej duszną atmosferę w szkołach. A przecież nauczycieli dramatycznie brakuje. Obecnie w całym kraju szkoły poszukują ponad 10 tysięcy belfrów. Według raportu Najwyższej Izby Kontroli największe braki dotyczą nauczycieli fizyki, matematyki, chemii, angielskiego i informatyki.

„Z danych ZNP wynika, że w tym roku po raz pierwszy w szkołach nie pojawiła się młoda kadra. Ci, którzy skończyli studia pedagogiczne, woleli szukać pracy w innym zawodzie. Nauczycieli brakuje coraz bardziej, ale minister Czarnek nie wydaje się tym przejęty. Przeciwnie, robi wszystko, by zniechęcić" – pisze Olga Szpunar, dziennikarka Gazety Wyborczej.

A na tym nie kończą się zmiany proponowane przez pomysłowego ministra.

Awans po 20 latach

Czarnek zapowiadał również znaczne zmniejszenie biurokracji w szkołach. Podobnie jak przy podwyżkach – na zapowiedziach się skończyło.

Czarnkowe zmniejszanie papierologii miało polegać na likwidacji kilku stopni awansu zawodowego. Dziś funkcjonują cztery stopnie: nauczyciela stażysty, kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego. Po zmianach zniknąć mają stopnie stażysty i nauczyciela kontraktowego, ale w zamian ma pojawić się „początkujący nauczyciel". Nie wiadomo do końca, czym będzie się różnić od stażysty, oprócz tego, że przez cztery lata będzie wprowadzany do zawodu nauczyciela. Różnica jest taka, że w trakcie stażu-niestażu będzie miał jeszcze więcej dokumentów do wypełnienia. Żeby zostać nauczycielem mianowanym, czeka go egzamin zewnętrzny (to nowość), po którym będzie mógł awansować. Egzamin przeprowadzać ma „instytucja zewnętrzna wobec szkoły". Nie wiadomo, jaka, ale można przypuszczać, że będą to kuratoria: instytucje mocno przez obecną władzę promowane. Zdanie egzaminu nie oznacza, że nauczyciel z automatu awansuje – ostateczna decyzja i tak należeć będzie do dyrektora.

Po kolejnych sześciu latach nauczyciel mianowany będzie mógł starać się o stopień nauczyciela dyplomowanego. Zgodę na to musi wyrazić „komisja kwalifikacyjna". Po kolejnych 5 i 10 latach będzie mógł z kolei ubiegać się o dwie specjalizacje, które będą wiązały się z podwyżką. Podsumowując: ścieżka awansu zawodowego nauczyciela wydłuży się aż do 20 lat pracy.

Kurator wkracza do akcji

Oczkiem w głowie ministra są wspomniane już kuratoria, których kompetencje są stopniowo wzmacniane. W ten sposób – twierdzą nauczyciele – związkowcy i eksperci, minister chce sprawować centralną władzę nad szkołami, odbierając niezależność dyrektorom. Czarnek twierdzi, że chce zlikwidować tzw. ewaluacje – oceny pracy szkoły wykonywane przez kuratorium, zapowiadane minimum 30 dni przed kontrolą i trwające maksymalnie 5 dni. Z wynikami ewaluacji dyrektorzy mogli zrobić, co chcieli. Teraz jednak Czarnek de facto zwiększa możliwości kontrolne kuratorów, nadając im dodatkowe uprawnienia. Nie będą już tylko sprawdzać, czy szkoła przestrzega prawa oświatowego. Od września kuratorzy kontrolują też „przebieg procesów kształcenia w szkole" oraz „efekty działalności dydaktycznej". Kontrole zapowiadają na siedem dni wcześniej, raport przedstawiają tylko dyrektorowi (a nie nauczycielom, rodzicom i uczniom), a sama kontrola może trwać aż dwa tygodnie. Jednak najważniejsza zmiana polega na tym, że nowe zalecenia kuratorów dyrektor musi wdrożyć bezwzględnie. Eksperci komentują, że oznacza to koniec autonomii szkoły.

Związki gotowe na protest?

Reforma Czarnka – jak łatwo się domyślić – nie spotkała się z ciepłym przyjęciem ze strony związków zawodowych. Związek Nauczycielstwa Polskiego domaga się wycofania z proponowanych zmian, realnych, a nie fikcyjnych podwyżek i powiązania wysokości pensji nauczyciela ze średnią płacą krajową. Związkowcy organizowali we wrześniu protesty i nie wykluczają następnych. A tymczasem nauczycieli w polskich szkołach wciąż dramatycznie brakuje... ●

Korzystałem z:

https://wyborcza.pl/7,75398,27509643,minister-czarnek-rusza-na-nauczycieli-beda-nowe-kompetencje.html

https://krakow.wyborcza.pl/krakow/7,44425,27616886,ponizka-w-nauczyciela-czyli-jak-minister-czarnek-buduje.html

https://www.rmf24.pl/tylko-w-rmf24/poranna-rozmowa/news-przemyslaw-czarnek-poziom-zaklamania-ludzi-ktorzy-twierdza-z,nId,5465972#crp_state=1

https://www.money.pl/gospodarka/nik-przyjrzal-sie-polskiej-szkole-brakuje-nauczycieli-nadgodziny-pod-kurek-to-norma-6678861892488000a.html

https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/podwyzki-dla-nauczycieli-wiecej-czasu-dla-ucznia-i-mniej-biurokracji-zmieniamy-status-zawodowy-nauczyciela

A także „Głosu Nauczycielskiego" nr 39/2021, 40/2021, 41/2021.



Strajk nauczycielski z 2019 r. trwał od 8 do 26 kwietnia 2019 r. Wzięło w nim udział ponad 600 tys. osób z 14 tys. placówek. Był to największy strajk w Polsce po 1989 r.

TEMAT NUMERU: EDUKACJA

Edukacja 2,5 roku po strajku nauczycielskim: nadciągająca katastrofa

Niedługo miną trzy lata od strajku nauczycielskiego, który zorganizowany został w 2019 r. i był jedną z większych akcji strajkowych w historii Polski po 1989 roku. Przy okazji zbliżającej się rocznicy, zdecydowaliśmy się na przeprowadzenie wywiadów z przedstawicielami i przedstawicielkami komisji Inicjatywy Pracowniczej działającymi w różnego typu placówkach szkolnych. Wywiady przeprowadziliśmy z: Przemkiem ze Szkoły Podstawowej w Sadkach (wieś w województwie kujawsko-pomorskim), Dorotą ze Szkoły Podstawowej nr 8 w Toruniu, Beatą z Golubia-Dobrzynia (miasto poniżej 20 tys. mieszkańców) oraz z Beatą z Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 15 we Wrocławiu.

Jak przedstawia się sytuacja z wynagrodzeniami w edukacji po strajku z 2019 r. kiedy nauczyciele żądali wzrostu płac o 1000 zł? Rząd twierdził, iż na rok szkolny 2020/2021 nastąpił wzrost płac (w stosunku do 2018 r.) o 28%. Stażysta miał teraz zarabiać średnio 3538 zł brutto miesięcznie. Jak to wygląda z Waszej perspektywy? Co udało się osiągnąć dzięki strajkowi, a co nie? Mówimy tu o sferze wynagrodzeń.

Sadki: Nie było odczuwalnego wzrostu pensji. W 2019 r., zaraz po strajku, dostaliśmy parę procent podwyżek, ale jednocześnie zlikwidowano niektóre dodatki np. mieszkaniowy (przysługiwał on nauczycielom i nauczycielkom z terenów wiejskich i miast do 5 tys. mieszkańców) i finalnie bilans był zerowy. W przypadku naszej szkoły, wynagrodzenia niektórych nauczycieli wzrosły ostatnio z dwóch powodów: coraz większa grupa nauczycieli wyrabia nadgodziny, bo brakuje „rąk do pracy" oraz wzrosły dodatki motywacyjne wypłacane z pieniędzy samorządowych (choć to są kwoty rzędu 50–80 zł).

Toruń: Absolutnie nie jest to odczuwalna zmiana. Wszystkie osoby, z którymi rozmawiałam, mówią, że zmiana nie ma zauważalnych różnic w wynagrodzeniach. W pewnym momencie dostaliśmy jakieś drobne pieniążki, rzędu 50 zł, ale to tyle. Natomiast bardzo rozpowszechniona jest praca w nadgodzinach: wiele osób teraz w warunkach pandemii bierze urlopy dla poratowania zdrowia i trzeba ich jakoś zastąpić oraz mamy dużo więcej pierwszoklasistów niż się spodziewano, co oznacza dodatkową pracę w świetlicy.

Golub-Dobrzyń: W naszym przypadku była w ubiegłym roku podwyżka, rzędu 200–300 zł brutto, ale te pieniądze są zupełnie nieodczuwalne. Pensje, które teraz otrzymują nauczyciele, to nie są pieniądze, które kogokolwiek przyciągną do tego zawodu. Konsekwencją tego jest to, że rozwija się rynek prywatnych korepetycji i rosną nierówności w dostępie do edukacji.

Wrocław: Nikt tej podwyżki nie odczuł. Widzimy na naszych kontach, że żadnych drastycznych zmian, jeśli chodzi o wynagrodzenia, nie było. To jest trochę takie „mamienie nas" hasłami o podwyżkach, które miały miejsce chyba tylko na poziomie tabelek ministerialnych.

Innym problemem, który przyczynił się do wybuchu strajku w 2019 r. była likwidacja gimnazjów, wywołany tym chaos i groźba utraty pracy przez nauczycieli. Jak po dwóch latach od ostatecznej likwidacji gimnazjów przedstawia się sytuacja? Jak ją oceniacie? Zwłaszcza pod kątem ewentualnego zmniejszenia się liczby etatów, którą w 2018 roku szacowano na in minus 6,6 tys.

Sadki: W naszym przypadku likwidacja gimnazjów sprawiła, że doszły dwa roczniki do nauki, gdyż z 6-klasowej szkoły podstawowej staliśmy się ośmioklasową. Dużo trudniejszą sytuację mieli natomiast nauczyciele ze zlikwidowanych placówek – część z nich, aby „uzbierać" godziny do pełnego etatu, musiała „objeżdżać" kilka szkół rozrzuconych na obszarze nawet kilkudziesięciu kilometrów. Wydaje mi się, że w ciągu 3 lat po reformie ci „lotni" nauczyciele w dużej mierze odeszli z zawodu i teraz pojawił się problem z niewystarczającą obsadą w wielu szkołach.

Sytuacja wygląda tak, że na miejsce odchodzących na emeryturę nauczycieli praktycznie nie zgłaszają się młode osoby. Nikt nie chce pracować za te pieniądze w momencie, gdy nauczyciel-stażysta zarabia czasem mniej od sprzątaczki. W efekcie ci, co zostali, dostają nadgodziny albo dyrekcje szkół przekonują emerytów i emerytki do powrotu. U nas na 50 osób kadry nauczycielskiej pracuje obecnie 5 osób, które już osiągnęły wiek emerytalny.

Likwidacja gimnazjów wywołała także wiele problemów związanych z przestrzenią: nasza szkoła nie była przystosowana do takiej liczby uczniów, za mało jest w niej pomieszczeń. Niektóre lekcje muszą się więc odbywać na stołówce, w świetlicy, a zajęcia specjalne nawet w gabinetach dyrektorskich. Wydłużył się też czas pracy: przeszliśmy na system „dwuzmianowy", a lekcje trwają czasem do 16:30.

Toruń: W naszej szkole reorganizacja przebiegła dość spokojnie: kilka osób odeszło na emerytury lub wcześniejsze świadczenia emerytalne, niektórzy musieli „dopełniać" sobie etat, pracując w innych szkołach. W budynku naszej szkoły wcześniej mieściła się i szkoła podstawowa i gimnazjum, więc po likwidacji gimnazjów stała się ona trochę „pojemniejsza". Problemem jest natomiast długość dnia szkolnego. Uczniowie i uczennice uczą się od 7:00 do 15:40 prawie codziennie.

Golub-Dobrzyń: U nas także można powiedzieć, że sytuacja się „ułożyła" w ciągu dwóch lat po reformie. Część nauczycieli, którzy zostali zwolnieni, znalazła pracę w innych szkołach, ale musieli „łączyć etaty". Tego typu zatrudnienie – nauczanie w kilku szkołach – dotąd jest problemem. Nauczycielka czy nauczyciel dojeżdżający ze szkoły do szkoły to jest „pańszczyzna". W takim reżimie pracy nie da się sensownie przygotować do zajęć.

W naszej okolicy gigantyczne problemy mają szkoły wiejskie: brakuje w nich sprzętu, wystarczającej liczby sal, materiałów edukacyjnych i kadry.

Ostatni problem związany z reformą to frustracja wynikająca ze spiętrzenia się materiału. W 3 lata gimnazjum omawiało się materiał, który teraz zmieścić się musi w dwóch latach klasy 7 i 8 szkoły podstawowej.

Wrocław: Po likwidacji gimnazjów część nauczycieli przeszła do naszej placówki, ale w naszym przypadku cały czas brakuje nauczycieli. Sytuacja inaczej przedstawia się w większych miastach, a inaczej w mniejszych miejscowościach – w miastach brakuje nauczycieli, w mniejszych ośrodkach to nauczyciele szukają pracy. Więc sytuacja jest zróżnicowana ze względu na miejsce zamieszkania.

Trzeba pamiętać, że my jesteśmy specyficzną placówką: ogromną, położoną w takiej dzielnicy Wrocławia, która ciągle się rozrasta, więc u nas nauczycieli cały czas brakuje. W efekcie, mamy przepełnione grafiki pracy, wiele osób pracuje ponad siły, często ponad 40 godzin w tygodniu.▸

▸Także w naszym przypadku problemem jest rosnąca liczba wyrabianych nadgodzin, bo etaty brakujących nauczycieli są dzielone pomiędzy osoby zatrudnione.

Zaraz po strajku wybuchła pandemia co istotnie wpłynęło na system nauczania. Jakie główne problemy – Waszym zdaniem – z tego wynikły dla nauczycieli i nauczycielek? Jak oceniacie w tym kontekście działania rządu i samorządów?

Sadki: Podczas pierwszego lockdownu, w marcu 2020 r. mieliśmy poczucie bycia „pozostawionym samym sobie". Nauczyciele i nauczycielki sami musieli znaleźć platformę dla nauki on-line, przeszkolić się z niej, w jakiś sposób „ujednolicić" naszą pracę. Drugi lockdown, jesienią 2020 r. przeszliśmy już raczej „bezboleśnie" – rodziny uczniów dostali dofinansowanie zakupów sprzętu i w międzyczasie zadbali o lepsze łącza internetowe.



Ogromnym problemem w naszej szkole były braki sprzętu i problemy z dostępem do internetu. O ile do zakupów sprzętu były dopłaty ministerialne, to o dostęp do internetu rodzice musieli zadbać sami. Dużo pracy mieli też wychowawcy i pedagog szkolny – oni musieli utrzymywać ściślejszy kontakt z uczniami i rodzicami, którzy nie mieli sprzętu lub mieli z nim problemy. W nauczaniu zdalnym na pewno problemem było to, że często prowadzić trzeba było lekcje, mówiąc „do czarnych kafelków", bo przyjęliśmy zasadę, że nie będziemy zmuszać uczniów i uczennic do włączania kamer (ze względu na to, że mieli różną sytuację i warunki w domach).

Można to podsumować, że przez te najtrudniejsze momenty pandemii pracowaliśmy od rana do wieczora i w dużej mierze to był wolontariat.

Toruń: Pierwszy lockdown to był gigantyczny bałagan. Nie byliśmy w żaden sposób przygotowani na to, co się wtedy działo. Głównym problemem w marcu było przejście na pracę zdalną – część uczniów nie miała komputerów, nie było przepisów o tym, jak nauka zdalna ma być zorganizowana i w praktyce każdy nauczyciel musiał sam załatwić sobie zgodę od wszystkich osób w klasie na pracę w trybie zdalnym.

Na jesieni sytuacja była już dużo lepsza: przeprowadzono szkolenia i praktycznie wszystkie zajęcia odbywały się na zoomie lub teamsie. Natomiast ta forma nauki ma dużo wad: nie ma takiej kontroli nad pracą uczniów, pojawiło się zjawisko kompletnie nieaktywnych uczniów i uczennic, którzy i które uczestniczyli tylko biernie w zajęciach albo w ogóle nie logowali się na zajęcia. Ogólnie, wiedza przekazywana w ten sposób jest dużo gorzej przyswajana.

Golub-Dobrzyń: Można powiedzieć, że sytuacja podczas fal największych zachorowań na koronawirusa wyglądała tak jak wszystko w Polsce: rozwiązania były prowizoryczne i wszystko „trzymało się na taśmę klejącą". Pomimo głośnych zapewnień o zakupach sprzętu ze środków ministerialnych, wielu nauczycieli pracowało na własnych komputerach, ani nie miało możliwości zakupu niczego lepszego. Do nauczania w trynie on-line nikt nie był przygotowany i w dużej mierze musieliśmy nauczyć się tego samodzielnie.

Moim zdaniem nauczanie on-line jest zdecydowanie gorsze od stacjonarnego i nie chodzi tylko o sprzęt. W wielu rodzinach jest tylko jeden komputer na kilkoro dzieci. Co prawda ministerstwo dofinansowało zakupy sprzętu, ale do takiej nauki potrzebne jest jeszcze łącze, internet. Drugi problem to warunki mieszkaniowe. Wiele rodzin ma małe mieszkania, a gdy do tego ma np. trójkę dzieci to powstaje problem, że nie mają się gdzie uczyć. Trzecia rzecz to problem licznych klas i fakt, że uczniowie z różnymi dysfunkcjami czy problemami, którzy i które powinni mieć indywidualny tok nauczania, są nauczani i nauczane indywidualnie tylko w teorii. Ostatni problem to zjawisko dzieci, które „wypadły z systemu" i „zniknęły" po wprowadzeniu zdalnego nauczania. To były najczęściej uczniowie i uczennice z niższymi szansami edukacyjnymi, z tzw. rodzin problemowych, pomieszkujący np. u dziadka i babci.

Można powiedzieć, że podczas pandemii wyrównywanie szans przestało działać.

Wrocław: We Wrocławiu miasto uruchomiło platformę Teams dla uczniów, co umożliwiło naukę zdalną. W naszej szkole nie było też większych problemów z zapewnieniem sprzętu. Tak więc od strony technicznej wszystko było dobrze przygotowane.

Na pewno trudna sytuacja była, jeżeli chodzi o samopoczucie i zdrowie psychiczne tak uczniów i uczennic, jak i rodziców. Trudne i pracochłonne było także prowadzenie nauki w trybie on-line: praktycznie non-stop, przez całą dobę pojawiały się jakieś pytania od uczniów; dużo więcej czasu zajmowało także przygotowanie się do zajęć. Można powiedzieć, że nauczyciele cały czas podczas nauki zdalnej byli w pracy i ich czas pracy się realnie wydłużył.

Ostatnio dochodzi do coraz częstszych wystąpień zatrudnionych w sferze budżetowej. Przebąkuje się także o kolejny strajku w edukacji. Czy jest on możliwy? Jakie są największe problemy i postulaty zatrudnionych w oświacie?

Sadki: Sądzę, że strajk międzybranżowy to jedyne, co mogłoby przemówić do rządu. Tak jak teraz obserwujemy w Warszawie miasteczka „białe" (ochrony zdrowia) i „czerwone" (sądownictwa), to wydaje się, że wszyscy powinni się zjednoczyć i wyjść na ulicę. Gigantyczny potencjał miały też strajki kobiet (protesty przeciwko ograniczeniu dostępu do aborcji w październiku 2020 r.), ale to się jakoś „rozmyło". Co do nauczycieli, to wiele osób załamało się po strajku z 2019 r. i trochę panuje poczucie, że nie miał on sensu. Trudno powiedzieć, czy teraz wzięliby udział w podobnej mobilizacji.

Toruń: Nikt nam niczego nie da, jeśli jeżeli sami i same sobie tego nie wywalczymy. Nie sprawdzi się na pewno czekanie „na gwiazdkę z nieba". Moim zdaniem nauczyciele czują się oszukani sposobem, w jaki został zakończony strajk w 2019 r. – nagle Sławomir Broniarz (przewodniczący Związku Nauczycielstwa Polskiego) ogłosił w telewizji, że strajk się kończy. Nie zapytano nas o zdanie i wiele osób poczuło się „nabitych w butelkę". Po tych doświadczeniach nie do końca wierzę, że personel szkół mógłby teraz zastrajkować.

Golub-Dobrzyń: Ja pamiętam strajk z 2019 r. jako bardzo trudne doświadczenie. Powszechne też było poczucie poniesienia porażki. Szczególnie dały nam się we znaki negatywne reakcje społeczne, które nas zaskoczyły. To pokazuje, że żyjemy do pewnego stopnia „w nauczycielskiej bańce". Gdy ogłoszono jego koniec w gronie nauczycieli i nauczycielek z naszej komisji mówiło się, że to ostatni strajk, który przeżyliśmy. Bardzo było mi szkoda tej mobilizacji i tego wysiłku.

Szczerze mówiąc, aż dotąd myślałam, że sytuacja się trochę uspokoi: pensje wzrosną, nie będzie wielkiego buntu i problemy pojawią się dopiero za 10–15 lat, gdy już mało kto zostanie w zawodzie. Jednak minister Czarnek „poruszył strunę", ogłaszając zamach na pensum, które dla wielu nauczycielek i nauczycieli jest „świętością". I to może wzniecić w edukacji bunt, bo nikt nie jest w stanie pracować tak, jak sobie to wyobraża minister edukacji.

Jeśli chodzi o szerszą kwestię stanu sfery budżetowej, to moim zdaniem coraz niższy poziom usług publicznych świadczy o tym, jak bardzo państwo upada. Ochrona zdrowia w coraz mniejszym stopniu jest publiczna. Za chwilę to samo będzie z edukacją, bo powstaje coraz więcej szkół prywatnych.

Wrocław: Oczywiście należy się jednoczyć i wspólnie działać – aby poprawić sytuację osób, które korzystają z usług publicznych, czy to będą pacjenci, czy uczniowie. Jeśli chodzi o sytuację w naszej branży, to na pewno jest powszechne rozczarowanie tym, że słyszy się o podwyżkach, które nie miały miejsca. Kuleje też prestiż zawodu nauczyciela, co jest związane z bardzo niskimi zarobkami. Teraz nauczyciel nie jest tylko nauczycielem danego przedmiotu – musi być także psychologiem, świetnym obserwatorem, znać nowoczesne technologie, więc musi to być osoba świetnie wykształcona, umiejąca sobie radzić z uczniami o specjalnych potrzebach. A w takim razie powinien to być także pracownik świetnie opłacany, skoro musi być tak świetnie przygotowany. Więc wydaje się, że to może być kwestia, która zmotywuje nauczycieli i nauczycielki do działania.

Od dłuższego czasu słychać o pomysłach na kolejną reformę edukacji. Minister Edukacji i Nauki, Przemysław Czarnek z jednej strony zapowiada wydłużenie czasu pracy „w zamian" za podwyżki, a jednocześnie ściślejszą kontrolę „ideową" nad szkołami. Co sądzicie o tych pomysłach ministerstwa, które do tej pory do was dotarły za pośrednictwem mediów?

Sadki: Pomysł wyższej pensji za wzrost pensum to żadna podwyżka. Wydłużenie czasu pracy o 4 godziny sprawi tylko, że znikną nadgodziny, a my wyjdziemy na tej zmianie „na zero". Ministerstwo Edukacji chce w ten sposób na szybko załatać braki kadrowe, które są w szkołach.

Część tych pomysłów uderzy też w nauczycieli z terenów wiejskich, np. likwidacja dodatków, które teraz otrzymują. W naszej gminie, która jest rolniczo-robotnicza, ale gdzie nie ma większych zakładów pracy, władze samorządowe zwyczajnie nie mają z czego dołożyć, jak zostaną obcięte dodatki finansowane z budżetu państwa.

No i ostatnia sprawa to bardzo zideologizowane podejście Ministerstwa: ściślejsza kontrola ministerstwa i kuratorium nad szkołami skończy się tak, że będą naciski na dyrektorów, oni będą naciskali na nauczycieli i wytworzy to atmosferę strachu.

Toruń: W skrócie chodzi chyba o to, żeby nic nie dać i zaoszczędzić. Ministerstwo patrzy w taki sposób, że skoro jest mniej dzieci, to powinno być i mniej nauczycieli, a nie myśli o tym, żeby wykorzystać to do podniesienia efektywności nauczania, zmniejszenia rozmiarów klas.

Tak naprawdę, wielu nauczycieli pracuje ponad 40 godzin tygodniowo. W przypadku polonistek i polonistów, jak są 7 i 8 klasy, które trzeba przygotować do egzaminów, to można wręcz powiedzieć, że ta praca się w ogóle nie kończy. A z tego, co słyszałam o pomysłach ministra Czarnka, nie ma planów rozróżnienia i uznania, że są bardziej i mniej obciążeni pracą w domu nauczyciele ze względu na to, jakich przedmiotów uczą.

Jeśli natomiast chodzi o plany reform „ideologicznych", to szkoda nawet o nich gadać. Ministerstwo chce rozbudować system kar i dyscyplinowania nauczycieli, ale to nie sprawi przecież, że „trudne tematy" znikną ze szkół – uczniowie i tak będą je podejmować. Wygląda na to, że celem jest zdyscyplinowanie tych uczniów i tych nauczycieli, którzy mają inne poglądy niż MEN.

Golub-Dobrzyń: Już teraz, nawet w małych miejscowościach widać wyraźną tendencję: młodzież rezygnuje z lekcji religii. Dla 6 osób są zajęcia, a 20 osób siedzi na świetlicy – tak to często wygląda. Myślę, że minister Czarnek próbuje tą tendencję zatrzymać, ale rezultatem jego działań będzie jeszcze większy opór i wzrost frustracji, tak wśród uczniów, jak i nauczycieli. Pewnie będzie to taki „cichy", mało spektakularny opór, ale na pewno ta presja ideologiczna ze strony ministerstwa zniechęci wiele osób i do nauki i do nauczania.

Wrocław: I nauczyciele i rodzice są bardzo mocno zaniepokojeni doniesieniami o planowanych reformach. Szkoła, zwłaszcza szkoła publiczna, nie może być szkołą „ideową" – to miejsce, do którego przychodzą bardzo różni uczniowie i naszym – nauczycieli – obowiązkiem jest sprawić, żeby każdy się w takiej szkole dobrze czuł. Musi więc to być szkoła wolna i demokratyczna.

Jeśli natomiast chodzi o wydłużenie czasu pracy, to od dwudziestu lat słyszymy tego typu zapowiedzi. Podobnie było z zapowiedziami zniesienia Karty Nauczyciela. Może więc być tak, że na zapowiedziach się skończy. Faktycznie jest tak, że nauczyciele pracują bardzo dużo. Nie jest jednak prawdą, że pomysły ministerstwa oznaczają dla nas podwyżki – po wydłużeniu pensum będziemy zarabiać tyle samo. Ministerstwo chyba uważa, że nauczyciele nie potrafią liczyć. ●

TEMAT NUMERU: EDUKACJA

„Wśród nauczycieli panuje przekonanie, że ZNP sprzedało nas Platformie Obywatelskiej”

Rozmowa z Agnieszką Gabryelską z Poznańskiej Inicjatywy Nauczycielskiej, nauczycielką z Poznania, aktywną uczestniczką ruchu strajkowego z 2019 r.



Jaka jest pensja nauczycielki z Twoim stażem pracy?
W tym roku kończę 25 lat pracy, z tego 24 lata w szkole. Jestem nauczycielką dyplomowaną. Moja podstawowa pensja to ok. 2800 zł – do tego mam stażowe, dodatek motywacyjny, „za wychowawstwo” i wtedy z tego robi się ok. 3600 zł „na rękę”. Ponieważ muszę spłacać kredyt we frankach, pracuję na 1,5 etatu, więc mam odpowiednio większe dochody, ale nie o 50%. Za te dodatkowe godziny mam jakieś 1100–1200 zł więcej, bo szereg dodatków mi się nie powiela. Ale 1,5 etatu to jest za dużo – chodzę jak zombi.

Jak oceniasz tę obecną sytuację finansową względem żądań nauczycieli, które pojawiły się w 2019 r.? Wówczas był postulat wzrostu płac o 1000 zł.
Pod koniec strajku wyrosła koncepcja, że lepiej byłoby powiązać nasze wynagrodzenia ze średnią krajową. To miałoby większy sens niż te 1000 zł. Nauczyciel dyplomowany miałby zarabiać, powiedzmy, 120–140% średniej krajowej, a im niżej, tym mniej – mianowany 100% średniej krajowej, która w tej chwili wynosi ok. 4200 zł na rękę. Obecnie na jeden etat tyle nie zarabiam, mimo że – jak mówiłam – jestem nauczycielką dyplomowaną.

Jak oceniasz obecne propozycje rządu?
Ktoś przeliczył, że jeżeli wzrośnie pensum o 6 godzin, to dyplomowani nauczyciele uzyskają o 95 zł brutto więcej. Lepiej na tych propozycjach skorzystają nauczyciele stażyści. No, ale sytuacja jest coraz bardziej dramatyczna, bo mamy deficyt nauczycieli i nauczycielek. Na wyższych uczelniach, np. na kierunku matematycznym ponoć nie ma chętnych osób, które byłyby zainteresowane pracą w szkole. Z powodu niskich wynagrodzeń. Za 10 lat może nie będzie miał kto uczyć matematyki, nie będzie nowej kadry, kiedy obecna przejdzie na emerytury.

Dyskutowana jest zwykle w tego typu sytuacjach kwestia liczby godzin, którą jako nauczyciele musicie przepracować. Temat ten był podejmowany przez was w czasie strajku, że realnie pracujecie dużo dłużej niż wynikałoby to z pensum. Czy zmieniło się Wasze godzinowe obciążenie pracą?
Nic się nie zmieniło, a w czasie pandemii jeszcze się powiększyło, bo trzeba było zmienić styl uczenia. Nasza dotychczasowa baza dydaktyczna po części okazała się nieużyteczna. Trzeba było szukać nowych środków dydaktycznych i to wiązało się z ogromną ilością czasu, aby przejść na zupełnie inny sposób uczenia – np. więcej materiałów audio, aby ucznia czy uczennicę „przytrzymać” przy komputerze, gdy siedzieli przy nim po 8 godzin dziennie.

Sprawdziany oczywiście poprawiamy w dalszym ciągu. Ja dziś – w sobotę – poprawiałam sprawdziany przez 2 godziny. W niedziele zwykle „robię lekcje” od godz. 9 do 15. W ciągu tygodnia chodzę nie tylko do szkoły, ale także przygotowuję się do pracy. W ubiegłym tygodniu wstawałam codziennie o 5 rano, mimo że chodziłam na 8 czy 9 do szkoły. Tyle miałam roboty – muszę poprawić te sprawdziany, muszę się przygotować, bo mamy w liceum nową podstawę programową, co zmusza mnie do przerobienia na nowo części rzeczy itd. Więc kolejne reformy nam też nie pomagają – dokłada nam się roboty.

W pandemii do tego dorzuciliśmy jeszcze własne koszty np. energii. Ja np. na początku musiałam podpisać „papier”, że nie będę miała żadnych roszczeń w sprawie opłat za prąd, za wykorzystanie sprzętu itd. Gdybym tego nie podpisała, musiałabym jeździć do szkoły, by prowadzić lekcje, ale problem polegał na tym, iż szkoła była czynna do godz. 12. Oczywiście miałam lekcje zaplanowane dłużej, więc nie wiadomo było, jak to załatwić. Trochę robił się z tego taki paragraf 22, zatem podpisywano to oświadczenie.

A co na to nauczycielskie związki zawodowe?
Nic. Prof. Jacek Pyżalski ostatnio na szkoleniu (dotyczącym wypalenia zawodowego) mówił nam, że próbowano zainteresować ZNP i NSZZ Solidarność badaniami, na ile pandemia wpłynęła na stres u nauczycieli i nauczycielek – żeby ich wesprzeć, żeby zobaczyć, jakie były szkody psychiczne itd. Żaden ze związków zawodowych nie był tym zainteresowany – żeby wyłożyć pieniądze na badania. To też świadczy, na ile związki się tym przejmują, choć wydawałoby się, że to powinno być jednym z priorytetów.

Jest oczywiste, że przez pandemię nie tylko uczniowie mają depresję, ale też wielu nauczycieli i nauczycielek. Byli „zamknięci”, to samo miejsce stało się domem i pracą. Nie było można rozróżnić czasu pracy od wolnego – zwłaszcza właśnie w przypadku nauczycieli. Wiele osób późną porą np. odbierało czy wysyłało maile, w zasadzie nigdy się ta praca nie kończyła. Nikt nie zadbał o to, żeby to sprawdzić, zbadać, postawić jakąś diagnozę, co może wiązałoby się z jakąś rekompensatą – bo nie dostaliśmy żadnej. Co więcej, część nauczycieli i nauczycielek usłyszała, że skoro była pandemia i oni nic nie robili w szkołach, to dodatki motywacyjne zostają zmniejszone.

W związku z tymi narastającymi problemami i niezadowoleniem jaki jest – Twoim zdaniem – potencjał do wystąpień w edukacji? Szczególnie w kontekście tych wszystkich protestów w sferze budżetowej. Jakie są w tym względzie nastroje wśród nauczycieli? Czy ZNP lub inne siły mogą doprowadzić do demonstracji? Sam szef ZNP pojawił się w mediach i groził ministrowi Czarnkowi protestami.
Na pewno nie ZNP i Solidarność. ZNP jest spalony – przynajmniej w poznańskim środowisku nauczycieli i nauczycielek. Organizacja ta straciła, kiedy okazało się – tak naprawdę w szczycie strajku, w momencie kiedy czuliśmy, że możemy coś wywalczyć, kiedy byliśmy zdeterminowani nie klasyfikować maturzystów i maturzystek oraz czuliśmy, że to moment, który pozwoliłby przyprzeć rząd do muru, żeby zaczął rozmawiać i traktować nas poważnie – że ZNP się poddał. Wśród nas panuje przekonanie, że ZNP sprzedał nas Platformie Obywatelskiej. W takim sensie, że elektorat PO naciskał, żeby przerwać strajk, ponieważ było przed wyborami, „słupki spadały”, klasa średnia chciała, aby ich dzieci były klasyfikowane. PO zapomniało, że także duża część nauczycieli jest ich elektoratem. Fakt, że ten strajk został zakończony przez Broniarza w tym momencie, złamał wielu ludzi. Wśród nich także takich, którzy po raz pierwszy się zbuntowali. Dostali w policzek. Wiele moich koleżanek mówi: „Ja już nie będę strajkować, nie będę manifestować. Mam to gdzieś, ponieważ to nic nie da”. Strajk został zawieszony, aby we wrześniu go rozpocząć na nowo. Ktoś się łudził, że to będzie możliwe, że jesteśmy marionetkami, które można wykorzystywać politycznie. Wiele osób ma to teraz zakodowane, że nawet bunt jest wykorzystany politycznie. W środowisku panuje raczej apatia. Nie wiem, co musiałoby się wydarzyć, aby nauczyciele się zaktywizowali. Bo oni są wkurzeni, ale na zasadzie: „I tak nic z tego nie będzie, i tak to zostanie wszystko stłumione”.

Ten strajk to była taka energia, którą można było wykorzystać. Broniarz wyszedł ze strajku w złym momencie. Ośmieszyliśmy się i podcięto nam na dodatek skrzydła. Broniarz mówił, że w małych miastach było już to trudno utrzymać, ale nawet gdyby, to trzeba było się oprzeć na dużych ośrodkach. W dużych miastach byliśmy gotowi nie klasyfikować maturzystów. Sam fakt, że powstał Międzyszkolny Komitet Strajkowy, ludzie się spotykali – to świadczyło, że była energia, którą należało wykorzystać.

No właśnie, w dużych miastach powstały struktury ponadzwiązkowe, które starały się koordynować działania. W Poznaniu to był Międzyszkolny Komitet Strajkowy – czy pozostały jakieś „szczątki” tej formy zorganizowania, jakieś np. kanały komunikacji niezależne od związków, fora wymiany opinii itd.?
My, jako PIN (Poznańska Inicjatywa Nauczycielska) jeszcze pół roku po strajku walczyliśmy z miastem i udało nam się oddolnie uzyskać dodatek „za strajk”, który oficjalnie nim nie był. Była też akcja z dodatkami dla dwujęzycznych klas, gdzie miasto zmniejszyło poważnie te dodatki. Większość tych środków udało się odzyskać. Miasto się przyznało do błędu. I to myśmy załatwili, nie związki zawodowe. Natomiast pandemia spowodowała, że gdzieś się ta energia całkowicie rozmyła. Kondycja psychiczna nauczycielek i nauczycieli po pandemii jest bardzo słaba. To zamknięcie w domach i siedzenie cały czas przy komputerze, to zajmowanie się ciągle kserowaniem, wysyłaniem, słuchaniem, spowodowało, że ludzie angażowali się energetycznie tylko w to. Zerwane zostały istniejące więzi. Nie mogliśmy iść protestować czy domagać się czegoś od miasta, bowiem ono by nas w ogóle nie przyjęło. Wszystkie urzędy były zamknięte. Ta energia się uruchamia w takim momencie bezpośredniego kontaktu. Żeby ona powróciła, to trochę to potrwa, bowiem ludzie naprawdę są złamani. Potrzebują jeszcze czasu, żeby się z tej pandemii „wygrzebać” i działać wspólnie. Epidemia ciągle zresztą trwa i nie wiadomo czy nie czekają nas kolejne lockdowny. ●

TEMAT NUMERU: EDUKACJA

Uniwersytety
trzy lata po protestach

Weronika Parafianowicz / Komisja Zakładowa przy Uniwersytecie Warszawskim

Minęły już ponad trzy lata od momentu, kiedy w czerwcu 2018 r. na polskich uczelniach rozpoczęły się protesty wobec planów reformy szkolnictwa wyższego – tzw. ustawy 2.0. Krytykowano m.in. osłabienie autonomii i demokratycznych mechanizmów wewnątrz uczelni, a także centralizację władzy w rękach rektorów, wzrost wpływu zewnętrznych interesariuszy (w tym przedstawicieli biznesu) czy marginalizację ośrodków uniwersyteckich w mniejszych miastach. Wśród postulatów sformułowanych przez powołany do życia w czasie strajku Akademicki Komitet Protestacyjny znalazły się też m.in. żądania zwiększenia nakładów na szkolnictwo wyższe, zapewnienia godnych warunków socjalnych osobom studiującym i pracującym na uczelniach oraz wzmocnienie praw pracowniczych.

Protesty, czasem nazywane „strajkami", były jednym z pierwszych masowych wystąpień środowiska akademickiego przeciwko postępującej neoliberalizacji warunków pracy i nauki na polskich uczelniach. Okupowanie przestrzeni uniwersytetu stanowiło bez wątpienia ważne, często formacyjne doświadczenie dla osób biorących udział w tej i podobnych akcjach. Sprzyjało też nawiązywaniu kontaktów pomiędzy ośrodkami akademickimi z całego kraju. Krótkofalowym efektem protestów było opóźnienie prac nad ustawą. Było to jednak zwycięstwo nietrwałe – ustawa została przegłosowana w środku wakacji, a na uczelniach rozpoczął się proces przygotowywania nowych statutów, które miały dostosować działanie placówek do jej zapisów. Być może jednym z powodów, dla których tak się stało, był fakt, że w 2018 r. nie doszło do zorganizowanej odmowy pracy ani nie zostały wszczęte spory zbiorowe pozwalające na organizację strajku z prawdziwego zdarzenia. Ówczesne protesty ograniczyły się do pikiet, demonstracji lub krótkotrwałego okupowania budynków uczelni, zatem miały w dużej mierze charakter jedynie symboliczny.

Od protestu do związku

Z perspektywy czasu można by uznać protesty z 2018 r. za niezbyt skuteczne. Jeżeli jednak przyjrzymy się zmianom, jakie zaszły od tego czasu na uniwersytetach z perspektywy ich pracownic i pracowników, okaże się, że – paradoksalnie – być może najtrwalszym owocem mobilizacji z 2018 r. jest szersze zainteresowanie w środowiskach akademickich problematyką pracowniczą. Wiele osób uświadomiło sobie, że neoliberalne reformy prowadzą w sposób nieunikniony do prekaryzacji warunków pracy: pracownicy poddawani będą coraz bardziej surowej ocenie i zmuszeni do rywalizacji o coraz mniej stabilne i wciąż nisko opłacane miejsca pracy. Wiele i wielu z nas zdało sobie sprawę, że jedyną ochroną przeciwko systemowemu rozbijaniu pracowniczej solidarności może być wstąpienie do związku zawodowego. Pojawiło się też zapotrzebowanie na organizacje związkowe o bardziej radykalnym i szerokim zakresie działania niż te dotychczas funkcjonujące na uczelniach. W efekcie protesty stały się impulsem do powołania komisji zakładowych Inicjatywy Pracowniczej w wielu instytucjach naukowych. Obecnie komisje IP działają na Uniwersytecie Jagiellońskim, Uniwersytecie Mikołaja Kopernika, Uniwersytecie Wrocławskim i Uniwersytecie Warszawskim. Międzyzakładowa komisja funkcjonuje w Polskiej Akademii Nauk i Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie, niedawno powstała też Międzyzakładowa Komisja przy Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie, a sprawami pracowników poznańskiego Uniwersytetu Artystycznego zajmuje się komisja działająca przy Teatrze Ósmego Dnia.

Jak mówią przedstawiciele i przedstawicielki Komisji IP na UJ, protest z 2018 r. zmobilizował progresywne środowiska studenckie i pracownicze na uczelni, co zaowocowało stworzeniem sieci. Na podobne działanie wskazuje też Komisja IP na UMK. Jej członkowie i członkinie mówią, że choć reform nie udało się zatrzymać, to jednak władze – ministerialne i uniwersyteckie – musiały zmierzyć się z oporem. Ostatecznie mobilizacja i opór okazały się też skuteczne na etapie pracy nad nowymi statutami. Na Uniwersytecie Jagiellońskim udało się doprowadzić do wprowadzenia bardziej demokratycznych zapisów w statucie i regulaminach i przynajmniej częściowo osłabić działanie ustawy.

Jedną ze zmian wprowadzonych przez nową ustawę, która dotyka bezpośrednio pracowników naukowo-dydaktycznych, jest zmiana sposobu oceny ich dorobku. Dotychczas oceniano poszczególne wydziały, obecnie odbywa się to w ramach dyscyplin naukowych. Na uczelniach ruszyły właśnie pierwsze procedury oceny pracowniczej według nowych zasad, a komisje związkowe podejmują starania, by ich przedstawiciele znaleźli się w komisjach oceniających i mieli wgląd w przebieg tego procesu.

A co z pracownikami administracji?

W uniwersyteckich komisjach IP wyraźna jest nadreprezentacja pracowników naukowo-dydaktycznych. Tymczasem trudne warunki pracy i niskie wynagrodzenia dotykają zwłaszcza pracowników administracji i obsługi. Dlatego wiele komisji stara się rekrutować nowych członków i członkinie właśnie z tych grup, żeby skuteczniej reprezentować ich interesy. Równolegle prowadzą działania na rzecz poprawy warunków ich zatrudnienia. Okazją do tego był m.in. udział w pracach nad nowymi regulaminami pracy i wynagrodzeń, a także negocjacje w sprawie rozdysponowania dodatkowej subwencji przyznanej uczelniom przez Ministerstwo Nauki i Edukacji w listopadzie 2020 r. Szczególne sukcesy odniosły komisje na UJ i UWr, dzięki którym najwyższymi podwyżkami objęto osoby o najniższych wynagrodzeniach (więcej: https://cutt.ly/MOv7Mdc).

Komisja na UMK zorganizowała też akcję mającą na celu zwrócenie uwagi na problemy portierek i portierów. Podniesiono kwestię bardzo niskich wynagrodzeń i braku zróżnicowania pensji w zależności od lat pracy. Portierki i portierzy skarżyli się też na brak kultury i szacunku w relacjach interpersonalnych w pracy. Obecnie komisja planuje podobne działania związane z sytuacją pracownic i pracowników administracji, którzy również skarżą się na niskie wynagrodzenia, nieadekwatne do szybko rosnącej liczby nowych obowiązków. To właśnie na nich spadł ciężar związany z wprowadzaniem reform: tymczasowe lub trwałe powiększenie zakresu i ilości obowiązków, konieczność opanowania nowych kompetencji w bardzo krótkim czasie (np. prowadzenie księgowości, obsługa nowego oprogramowania do rozliczeń finansowych jednostki).





Tę grupę dotyka również problem dysproporcji zarobków pomiędzy „starymi" i nowo zatrudnionymi pracownikami, na niekorzyść tych pierwszych, co działa demotywująco.

Ponadto na różnych uniwersytetach istnieją duże różnice w wynagrodzeniach osób zajmujących podobne stanowiska administracyjne, z podobnym zakresem obowiązków, ale zatrudnionych na różnych wydziałach. Próby rozwiązania tej kwestii często spotykają się z oporem ze strony władz uczelni, które uważają jej regulację za nadmierną ingerencję w autonomię poszczególnych wydziałów.

Poza mury uniwersytetu

Wszystkie komisje angażują się w działania wykraczające poza mury uniwersytetów, a udział w debacie publicznej uznają za ważny element swojej tożsamości. Od czasu protestów z 2018 r. zaostrzyło się wiele kryzysów społecznych i politycznych, co wymaga aktywnego uczestnictwa komisji, począwszy od ubiegłorocznych strajków kobiet, po obecny kryzys humanitarny na granicy polsko-białoruskiej. Komisje stworzyły też platformę do komunikacji, dzięki czemu wiele akcji ma charakter wspólnego działania i jest skoordynowanych pomiędzy uczelniami.

Szczególnym rodzajem solidarnościowych działań są te adresowane do pracownic i pracowników innych szczebli edukacji. W 2019 r. wiele komisji uniwersyteckich wspierało strajk nauczycieli, m.in. współorganizując solidarnościowe wiece. Komisje wspierają też nauczycieli i nauczycielki konkretnych szkół. Komisja na UMK zaangażowała się w sprawę nauczycielki zawieszonej przez dyrektora za poprowadzenie lekcji na temat depresji. Komisja UWr wspierała organizacyjnie Zespół Szkolno-Przedszkolny nr 15 we Wrocławiu, którego pracownicy znaleźli się w konflikcie z dyrektorką. Przy szkole powstała również komisja IP. Objęcie funkcji ministra edukacji przez Przemysława Czarnka oraz scalenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego i Ministerstwa Edukacji Narodowej w Ministerstwo Nauki i Edukacji sprawia, że powodów i obszarów do wspólnych działań pracowników edukacji wszystkich stopni będzie coraz więcej.

Czas pandemii

Od początku pandemii COVID-19 uczelniane komisji podejmowały liczne interwencje w sprawach organizacji pracy dydaktycznej i administracyjnej. Dotyczyły one m.in. wsparcia technicznego dla pracowników dydaktycznych prowadzących zajęcia online, przyznania dodatków za pracę w trudnych warunkach pracownikom administracji i obsługi, którzy musieli pracować stacjonarnie. Komisje uczelniane przygotowały też wspólny apel o objęcie szczepieniami pracowników administracji i obsługi – pierwszeństwo w szczepieniach dla nauczycieli akademickich, pracujących przez pierwsze fale pandemii online, było przez wiele osób uznane za niesprawiedliwy przywilej. Naciski IP i innych związków zawodowych przyniosły skutek.

Od nowego roku akademickiego większość uczelni wróciła do stacjonarnego trybu nauki i pracy. Rodzi to wiele wyzwań związanych z organizacją dydaktyki i pracy administracyjnej. Uczelniane komisje zwracają uwagę na niewystarczające warunki lokalowe (zbyt małe sale, dużo osób w grupach) czy brak spójnych zasad dotyczących np. wymogu noszenia maseczek w budynkach uniwersytetu. Rok akademicki rozpoczął się przed kilkoma tygodniami, niebawem pojawią się zapewne nowe wyzwania związane z rozwojem sytuacji epidemicznej.

Ostatnie trzy lata były dla komisji akademickich bardzo intensywnym czasem. W wielu właśnie teraz trwa mobilizacja w związku z groźbą zwolnień. Dla wszystkich bardzo ważna jest rekrutacja nowych osób, zwłaszcza wśród pracownic i pracowników administracji i obsługi. Coraz większego znaczenia nabiera też współpraca pomiędzy komisjami uczelnianymi z całego kraju, ponieważ problemy, z którymi się mierzą, mają charakter systemowy i dotykają wszystkich, niezależnie od miejsca pracy. Wspólnie wypracowane strategie i naciski – nie tylko na władze poszczególnych uczelni i instytucji, ale też na ministerstwo – mogą okazać się ważnym elementem pracowniczej walki. •

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Często pracujemy ponad siły

wywiad z opiekunkami i opiekunami medycznymi zrzeszonymi w OZZ IP

W trakcie ostatnich protestów pracowników medycznych, 11 września 2021 r. do Inicjatywy Pracowniczej dołączyła grupa Opiekunów Medycznych. Obecnie, Komisja Międzyzakładowa Opiekunów Medycznych i Kwalifikowanych reprezentuje pracowników i pracownice ze szpitali i domów pomocy społecznej we Wrocławiu, Krakowie, Białymstoku, Szczecinie, Pile, Wyrzysku pod Piłą, Wągrowcu i Wołowie. Wywiad przeprowadziliśmy podczas walnego zebrania Komisji we wrześniu ub.r.

W jaki sposób epidemia wpłynęła na waszą pracę?

Agata: Myślę, że w niektórych zakładach pracy obnażyła właśnie to, w jaki sposób opiekunowie są postrzegani. Że są takim mięsem armatnim rzuconym na pole walki, a nie kimś ważnym, o kogo trzeba zadbać, kogo należy chronić. Pielęgniarki są zamykane w dyżurkach, bo bez nich zakład upadnie, a nas może zastąpić Wojsko Obrony Terytorialnej.

Jak w szczycie pandemii wyglądała wasza codzienna praca? Czy w DPS-ach byliście zamykani razem z pacjentami?

Agnieszka: Ja byłam zamknięta całkowicie z pacjentami przez 30 dni, nie wychodziłam z DPS-u. Zostałyśmy tylko trzy opiekunki. Wyszło szefostwo, wyszły pielęgniarki. Od oddziałowej usłyszałam, że ona ma dla kogo żyć i nie będzie ryzykować, nie będzie pracować przy chorych na COVID. Kiedy jeszcze była w placówce, nie wchodziła w ogóle do osób covidowych. Zostałyśmy we trójkę, pracowałyśmy po 38 godzin i przez 12 godzin odpoczywałyśmy. I te 12 godzin nam odliczono, nie miałyśmy za to płacone, bo w tym czasie fizycznie nie pracowałyśmy.

A wasze posiłki, nocleg?

Agnieszka: Nie zapewniono nam odpowiedniego wyżywienia, po prostu rodziny wrzucały nam przez płot jedzenie. Zdarzało się, że dostałyśmy np. dwa serki i bochenek chleba. Spałyśmy na podłodze, na materacach w jadalni. Materace podrzucił burmistrz, bo nie miałyśmy gdzie spać. Ten DPS to były dwa budynki, ale ze względu na brak personelu trzeba było ludzi z dwóch budynków stłoczyć w jednym, więc z sal 3-osobowych zrobiły się 6-osobowe. Same wysuwałyśmy meble, szafy na korytarz, żeby tych ludzi gdzieś upchnąć. Przenosiłyśmy i skręcałyśmy łóżka, robiłyśmy wszystko same. Ja w sumie może w ogóle nie odpoczywałam, dlatego że dla tych 100 osób musiałam w nocy rozłożyć leki, rano podać Clexane [wstrzykiwany lek przeciwzakrzepowy – red.]. Wszystko było na naszych barkach, na tych trzech głowach. Jedynymi osobami, które przyszły nam z pomocą, byli klerycy z seminarium we Wrocławiu, przyjechały też trzy siostry zakonne, faustynki z Krakowa. Zamknęły się z nami i po prostu nam pomagały.

Czyli wykonywały darmową pracę?

Agnieszka: Tak, jako wolontariuszki. Zresztą po tym, jak uciekło całe kierownictwo, jeden prezes zrozumiał, co się dzieje, wrócił i pomagał nam przez prawie dwa tygodnie.

W jaki sposób określane są kompetencje w waszej pracy opiekunów medycznych? Czy one są jasne?

Hanna: Nie są jasne.

Agata: Bardzo często zależą od sytuacji, np. są zmieniane pod wpływem narastającej liczby pacjentów koronawirusowych. To, co kiedyś było dla nas niedozwolone, w czasie pandemii możemy robić, byle tylko np. nie narazić pielęgniarek. Jest też stawianie pewnych grup zawodowych ponad innymi, robienie z opiekunów pomagierów pielęgniarek czy fizjoterapeutów. Chodzi nam o to, żeby pokazać, że jesteśmy wartościowymi pracownikami, potrafimy dużo wnieść do zakładów pracy. Że po prostu jesteśmy ważną częścią zespołu.

Czyli wy teraz, w okresie pandemii, wchodzicie w rolę pielęgniarek, ale z pensją opiekunek medycznych?

Agnieszka: Tak jest, bez dodatków covidowych. Trzeba zaznaczyć, że w DPS-ach opiekunki nie mają żadnych dodatków covidowych, a są filarem. Bo są często zamykane w oddziałach, gdzie znajdują się pacjenci covidowi, nie wychodzą z tych odcinków.

Agnieszka: Najnowsza ustawa o siatce płac nie obejmuje opiekunów medycznych zatrudnionych w DPS-ach bądź innych instytucjach społecznych.

Kamil: Obejmuje tylko placówki medyczne, do których DPS-y nie są zaliczane.

Jakie są wasze relacje z innymi grupami zawodowymi w szpitalach i DPS-ach?

Agnieszka: U nas w szpitalu klinicznym powstały związki zawodowe pielęgniarskie, położnych. One nas nie chciały. Powstały też związki, do których należą pozostali pracownicy medyczni: fizjoterapeuci, technicy medyczni. No i może oni by nas jeszcze przytulili, ale tak naprawdę nikt nie chciał nam dać deklaracji. Odsyłano nas do jednej pani, której nie było albo gdzieś tam była zajęta i tak to wszystko spychano. Było wiadomo, kto nas nie chce, ale kto nas chce – nie za bardzo.

Czyli dotąd organizacją reprezentującą wasze interesy nie była organizacja związkowa, ale stowarzyszenie?

Agnieszka: Tak, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Opiekunów Medycznych. W dużej mierze skrzyknęliśmy się tutaj (rozmowa odbyła się w Poznaniu przy okazji założenia komisji – red.) na jednym z live'ów prowadzonych na fejsbukowej grupie Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Opiekunów Medycznych. I powoli, sukcesywnie, kompletowaliśmy ekipę.

Dlaczego uznaliście, że potrzebny jest wam związek zawodowy?

Kamil: Chcemy korzystać z narzędzi związkowych, żeby rozwiązywać problemy opiekunów medycznych pracujących w placówkach medycznych, państwowych. A tych problemów jest bardzo dużo.



Jakie są wasze żądania?

Hanna: Przede wszystkim ujednolicenie obowiązków opiekunów medycznych. Zwracamy też uwagę na istotne różnice płacowe w zakładach, w zależności od tego, czy to są placówki medyczne, czy prywatne, czy DPS-y. One bardzo różnią się podejściem do nas jako opiekunów – także finansowo. W wynagrodzeniach są duże różnice i chcielibyśmy ujednolicenia, ustanowienia jakiegoś wspólnego poziomu. A przede wszystkim chcielibyśmy byli doceniani. Większość z nas ma wykształcenie medyczne i chcemy też wykonywać swoją pracę, a nie być tylko wyznaczeni do pieluchowania czy karmienia pacjentów. To są problemy, które muszą zostać wreszcie zauważone.

Kamil: Pracujemy po więcej godzin, niż pozwala prawo pracy.

Hanna: Dyżury w niektórych zakładach są 24-godzinne, a zdarzają się i dłuższe, po 36 godzin. Nie wiem, na jakiej zasadzie jest to później rozliczane. Generalnie chodzi o ergonomię pracy, nasze bezpieczeństwo i nasze zdrowie. Bo pracujemy często ponad siły. Nie mamy do dyspozycji odpowiedniego sprzętu jak np. podnośniki. A nawet jeżeli jest podnośnik, to jest jedna płachta na 70 pacjentów. Łóżka starego typu, szpitalne. A pacjent niekiedy waży ponad 100 kg.nieszka: Najważniejsze kwestie to płace i określenie kompetencji. I żeby przestano nas traktować na zasadzie: dzisiaj zastąpisz panią gospodarczą, jutro rejestratorkę, a pojutrze nie wiadomo kogo. Bo my mamy swoje kompetencje, chcemy się ich trzymać, chcemy robić swoje, dla nas pacjent jest bardzo ważny.

Hanna: W tej chwili jesteśmy jako pierwsi przy pacjencie – na każdym oddziale, jak się wchodzi, to najpierw jest opiekun, potem pielęgniarka i na samym końcu dopiero lekarz. To my jesteśmy z pacjentami.

Wspominaliście o tym, że szefowie straszą was, że jeżeli podniesiecie głowę, to zastąpią was ludźmi, którzy będą pracować za pół pensji.

Agata: Tak, z Ukrainy, ale to nieprawda.

Jakie macie z nimi relacje? Próbujecie zrzeszać też osoby ze wschodniej granicy?

Agata: Tak, jak najbardziej, to są ludzie, którzy pracują tak samo, jak my.

Hanna: To są wartościowi pracownicy, pacjenci ich bardzo lubią, dobrze nam się z nimi pracuje i my tutaj konkurencji nie widzimy.

Agata: Chodzi o to, żeby nas i ich zjednoczyć, bo robimy to samo. Stoimy ramię w ramię przy pacjencie i jeżeli my się dogadujemy, nie ma między nami złości, to ta praca jest przyjemnością. Nie jest tak, że, jak np. źle zrobiłam kopertę przy łóżku, pani Walentyna pójdzie i poskarży się, bo dostanie za to lepszą pensję. Chodzi o to, żebyśmy byli jednością, zespołem. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Spór zbiorowy w Jeremias zakończony porozumieniem

W 10 miesięcy Inicjatywa Pracownicza w gnieźnieńskim Jeremias zdołała zbudować silną organizację związkową i przejść przez spór zbiorowy zakończony znaczącą podwyżką płac.

Firma Jeremias Sp. z o.o. z Gniezna jest, jak sama o sobie pisze, „wiodącym producentem systemów kominowych w sektorze mieszkaniowym, komercyjnym oraz przemysłowym". To oddział grupy kapitałowej z siedzibą w Niemczech. Jednocześnie, Jeremias jest jednym z największych pracodawców na gnieźnieńskim rynku pracy. Zatrudnia w sumie ok. 600 osób, z tego 400 na produkcji i magazynach. Połowa to kobiety. Około 190 pracowników to osoby pochodzenia ukraińskiego zatrudnione za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Inicjatywa Pracownicza powstała w Jeremias w lutym 2021 r. Wcześniejsze próby utworzenia organizacji związkowej w zakładzie nie powiodły się. Tym razem jednak do związku przystąpiło od razu wiele osób, a komisja zaczęła prężnie działać.

Pracownicy i pracownice uskarżali się na stosunki pracy. Mówili w wywiadach, że „brak szacunku dla pracownika w Jeremias od dawna jest szeroko znany w okolicy". Istniała ciągła presja i często były przypadki ordynarnego odnoszenia się kierownictwa do zatrudnionych osób. Powstanie związku zawodowego spowodowało wyraźną zmianę. Utemperowało wielu szefów. Zaczęto odnosić się do pracowników i pracownic lepiej, ale ciągle wiele pozostawało do życzenia.

Załodze nie odpowiadał także szereg innych kwestii, przede wszystkim za niskie stawki wynagrodzenia. „My dobrze zarabiamy – mówili w wywiadzie – jeżeli cały miesiąc chodzimy do pracy, bierzemy nadgodziny, pracujemy w soboty i niedziele. Wówczas mogę powiedzieć: »Miałem dobrą wypłatę«. Tylko że na tym traci moje zdrowie, moje życie prywatne, moja rodzina".

Podczas rozdawania ulotek jeden z pracowników ukraińskich w średnim wieku tłumaczył z zapałem, że to dobrze, bo, pracując „na okrągło", może do domu przywieźć więcej pieniędzy. Jego młodsi krajanie, którzy przysłuchiwali się rozmowie, byli jednak bardziej sceptyczni. „Ми заробляємо занадто мало" („Zarabiamy za mało") – mówili, kręcąc głową. Najważniejsze jest to, jak wygląda płaca w przeliczeniu na godzinę pracy.

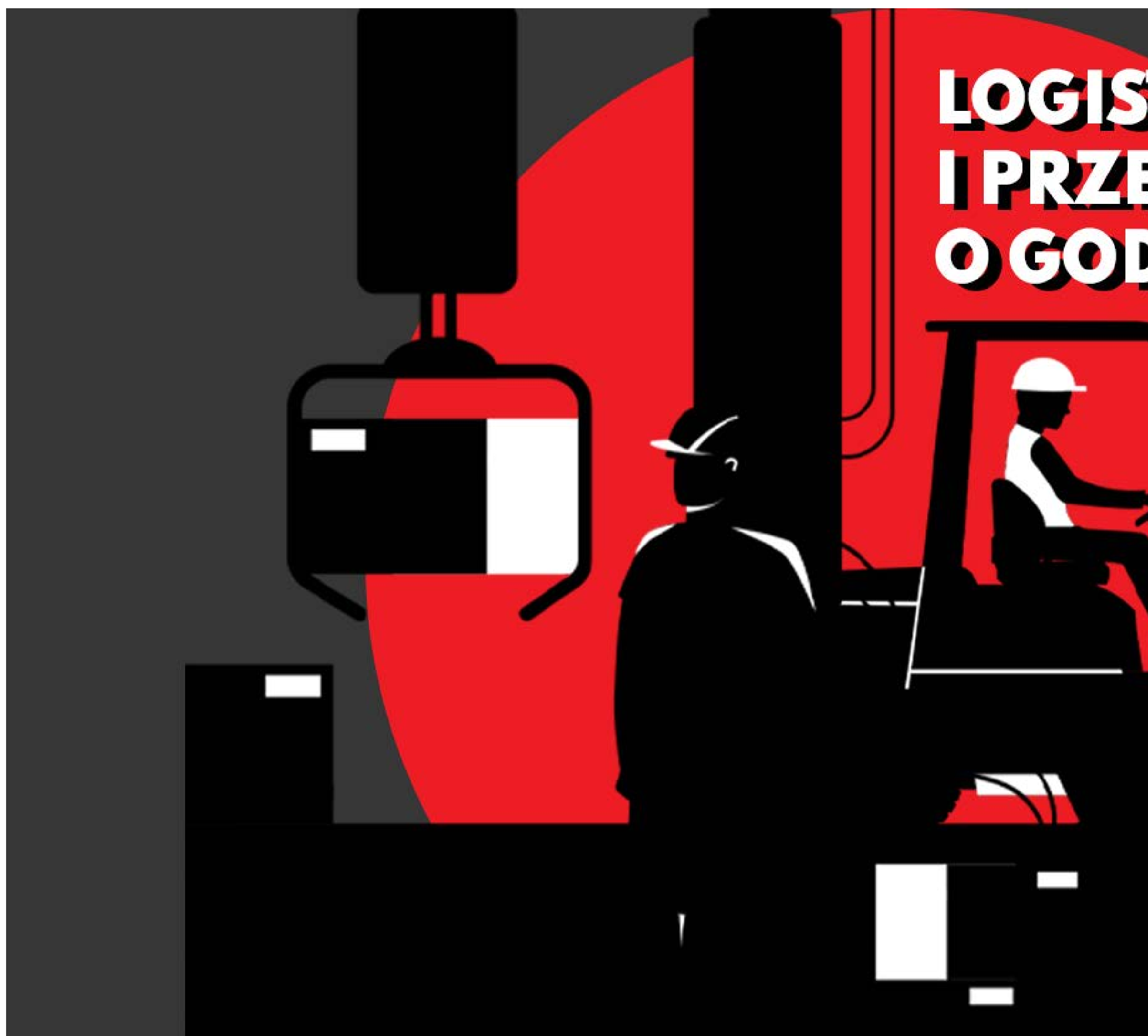
Problem nie leżał tylko w zbyt dużej liczbie nadgodzin, ale też w za długim okresie rozliczeniowym, w trudnościach w ustalaniu harmonogramu urlopów i otrzymywaniu wolnego, wreszcie w długotrwałym zatrudnieniu przez agencje pracy tymczasowej. Za dużo było tego wszystkiego naraz.

Wybuch strajku w firmie Paroc w pobliskim Trzemesznie latem tego roku przyspieszył decyzję o wejściu w spór zbiorowy w Jeremias. Najpierw działacze Inicjatywy Pracowniczej spotkali się z przedstawicielami załogi Paroc na konsultacjach. Potem zapadła decyzja o wejściu w spór zbiorowy. Inicjatywa Pracownicza domagała się podwyżek o 20 proc., dodatku stażowego, skrócenia okresu rozliczeniowego, zatrudnienie pracowników tymczasowych bezpośrednio przez Jeremias. Cztery rundy rokowań doprowadził w listopadzie br. do porozumienia.

Pracownicy dostali od 240 do 500 zł podwyżki „do podstawy" od stycznia 2022 r. Te najwyższe podwyżki, według ustaleń, otrzymają najmniej zarabiający doświadczeni pracownicy, a jest ich najwięcej. Ujednolicono i uproszczono system premiowania. Skrócono czas „przetrzymywania" ludzi w agencjach pracy tymczasowej do góra 12 miesięcy, potem Jeremias musi zatrudnić ich bezpośrednio. Co roku będą wypłacane świadczenia urlopowe w wysokości 1000 zł. Zmieniono też z korzyścią dla pracowników zasady otrzymywania dni wolnych od pracy.

Warunki porozumienia były konsultowane z załogą. Cały czas o sporze zbiorowym związek informował poprzez media społecznościowe i lokalną prasę. Działaniom Inicjatywy Pracowniczej w Jeremias kibicowało wielu osób. Komentarz na Facebooku: „Nie pracuję w tej firmie, ale śledzę wasze poczynania i gratuluję, i samo to, że założyliście te związki zawodowe, i wasze zawzięcie, i determinacja osiągnęła już sukces, trzymam kciuki i dalszych sukcesów życzę".

Związek w Jeremias będzie się bacznie przyglądał realizacji przez pracodawcę porozumienia przez cały następny rok. Apeluje też do pracowników innych zakładów w Gnieźnie do zakładania komisji IP oraz wspólnej walki o lesze warunki pracy i wyższe płace. ●



W ubiegłym roku 5 komisji Inicjatywy Pracowniczej z branż logistyki i przemysłu wystąpiło do pracodawców z żądaniami na podstawie przepisów Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W każdej z firm główne żądania dotyczą wzrostu płac, który zrekompensować ma rosnące koszty utrzymania.

Jeremias

Pierwszy ze sporów – w fabryce systemów kominowych Jeremias w Gnieźnie – w listopadzie ub.r. zakończył się podpisaniem porozumienia. Załodze fabryki udało się uzyskać m.in.: od 240 do 500 zł podwyżki wynagrodzenia zasadniczego (w zależności od doświadczenia), coroczne „świadczenie urlopowe" (w wysokości 1 000 zł), skrócenie czasu zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej oraz uproszczenie i ujednolicenie systemu premiowania. O sukcesie komisji w Jermiasie możecie więcej przeczytać w sąsiednim artykule.

Cooper Standard

Spór w myślenickiej fabryce Cooper Standard trwa od maja ub.r. Produkujący uszczelki do szyb samochodowych zakład jest częścią globalnej korporacji Cooper Standard Automotive, która w Polsce ma 3 oddziały. W małopolskiej fabryce pracuje blisko 600 osób, z czego ok. 1/4 należy do OZZ IP.

W ramach sporu komisja Inicjatywy Pracowniczej wysunęła trzy żądania:

1. podwyższenie wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych – o 3 zł brutto w przypadku osób wynagradzanych godzinowo i 480 zł brutto w przypadku osób wynagradzanych miesięcznie;
2. wprowadzenie zasady, że jeśli pracodawca chce zmienić ustalony grafik dyżurów, to musi uzyskać na to zgodę pracownika, którego zmiana dotyczy;
3. wprowadzenie zasady, że pracodawca jest zobowiązany przestrzegać ustalonych terminów na rozpatrzenie wniosków urlopowych.

Jak mówią członkowie i członkinie prezydium komisji, kluczową kwestią są podwyżki:

„Nowi pracownicy często zaczynają od stawki 16,90 zł za godzinę, a dopiero po 6 latach dochodzą do poziomu niecałych 22 zł. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze dla nowych pracowników jest więc na poziomie poniżej 3 tys. zł brutto, a dla tych dłuższym stażem wynosi niecałe 4 tys. brutto".

Spór w Cooperze przebiega w trudnych warunkach, ponieważ jesienią ub.r., pracodawca ogłosił zamiar redukcji zatrudnienia i wstępnie wytypował 25 osób do zwolnienia, spośród których 14 należało do Inicjatywy Pracowniczej. Działającym w myślenickim oddziale firmy związkom (obok IP działa także komisja Solidarności mająca status reprezentatywny) przedstawiono także porozumienie o wydłużeniu okresu rozliczeniowego do 6 miesięcy – miało ono być „jedyną możliwą" alternatywą dla zwolnień, co skłoniło zakładową Solidarność do podpisania go.

Spór obecnie znajduje się w fazie mediacji. W styczniu 2022 r. udało się zawrzeć porozumienie, które zakłada realizację żądań dotyczących grafików urlopowych i grafików dyżurów. Przedmiotem sporu są więc na chwilę obecną tylko podwyżki, odnośnie do których komisja IP czeka na przedstawienie przez pracodawcę nowej propozycji.

Danfoss

5 listopada ub.r. minął termin, jaki komisja IP działająca w fabryce Danfoss w podwarszawskim Grodzisku Mazowieckim dała pracodawcy na realizację 9 żądań. Oznacza to, że formalnie od tego momentu w firmie rozpoczął się spór zbiorowy, jednak do tej pory nie doszło do żadnych rozmów. Pracodawca konsekwentnie odmawia podjęcia rokowań, twierdząc, że żądania albo „zostały już zrealizowane" albo „nie mieszczą się w przedmiocie sporu zbiorowego".

Danfoss Polska jest firmą należącą do Grupy Danfoss, która na całym świecie zatrudnia ok. 28 tys. osób. W dwóch fabrykach w Grodzisku Mazowieckim oraz Tuchomi produkowane są komponenty i rozwiązania technologiczne dla chłodnictwa i klimatyzacji, ogrzewnictwa, dystrybucji wody oraz maszyn roboczych. Komisja Inicjatywy Pracowniczej działa w Danfossie od 2017 r. i obecnie zrzesza ponad 160 osób (na nieco ponad tysiąc trzysta zatrudnionych ogółem).

TYKA
EMYSŁ WALCZĄ
ONE PŁACE





Komisja w Danfoss Poland przygotowuje się do protestów ws. płac

W ramach sporu Inicjatywa Pracownicza domaga się: 15-procentowej podwyżki płac, wprowadzenia dodatku stażowego (1% wynagrodzenia dla osób zatrudnionych powyżej 5 lat za każdy przepracowany rok aż do poziomu 20%), trzynastej pensji dla pracowników i pracownic produkcji, corocznej waloryzacji płac co najmniej o wskaźnik inflacji. Poza postulatami płacowymi żądania obejmują także: skrócenie okresu rozliczeniowego do miesiąca, stałych umów o pracę dla osób zatrudnianych na czas określony i przez agencje, umożliwienie komisji organizacji spotkań z pracownikami na terenie zakładu pracy oraz uznanie przez pracodawcę wyborów Społecznych Inspektorów Pracy z października 2020 r.

Głównym powodem wszczęcia sporu jest powszechne niezadowolenie z ubiegłorocznych podwyżek. Zdaniem wielu pracowników, nie rekompensują one wzrostu kosztów życia wynikającego z inflacji oraz są dużo niższe niż przeciętny wzrost płac w skali całego kraju. Potwierdzają to wyniki ankiety pracowniczej, którą w maju ub.r. przeprowadziła komisja IP. Wśród prawie 200 osób, które wzięły w niej udział, 62% wyraziło niezadowolenie z poziomu podwyżek, 79% uznało że nie zrekompensowały one wzrostu cen, a 68% uznało że system wynagradzania w firmie powinien ulec zmianom.

Ze względu na stanowisko pracodawcy, spór znajduje się obecnie „w zawieszeniu” – cały listopad i grudzień trwała wymiana pism, która nie doprowadziła jednak do żadnych rozstrzygnięć. Komisja IP rozpoczęła więc akcję zbierania podpisów pod petycją wyrażającą poparcie dla żądań oraz przygotowuje się do protestów i podjęcia kroków prawnych przeciwko pracodawcy, który ewidentnie utrudnia prowadzenie sporu.



Reprezentacja komisji w Avon Distribution po zakończonych rokowaniach

Avon Distribution

Spór zbiorowy w Avon Distribution Polska w Garwolinie rozpoczął się 17 listopada ub.r. Firma jest odpowiedzialna za pakowanie i wysyłanie kosmetyków produkowanych w głównej mierze pobliskiej fabryce Avon Operations. W Avon Distribution pracuje ok. 300 osób, z czego mniej-więcej 1/3 należy do komisji Inicjatywy Pracowniczej.

W ramach sporu Inicjatywa Pracownicza domaga się:

1. podwyżek wynagrodzeń – 10% dla wszystkich zatrudnionych i 15% dla osób pracujących na stanowisku „operator LKZ”;
2. włączenia procedury oceny pracowniczej do regulaminu pracy;
3. konsultowania ze związkiem zakładanych celów, które warunkują przyznanie pracownikom premii;
4. obniżenia obowiązujących norm jakościowych i produktywnościowych.

Podobnie jak w przypadku sporu w Cooperze, w Avonie kluczowym żądaniem są podwyżki. Jak wskazują przedstawicielki prezydium komisji IP:

„Operatorki LKZ, czyli osoby odpowiedzialne za pakowanie, same kobiety, bardzo często mają pensje na poziomie płacy minimalnej – i to już po tych kilkuprocentowych podwyżkach, jakie pracodawca przyznał jesienią 2021 r. W naszych oczach – pracownic tego zakładu – kłóci się to z obrazem firmy określającej się jako »the company for women«”.

Komisja zdecydowała się na wszczęcie sporu zbiorowego po wielu bezowocnych spotkaniach z kierownictwem, podczas których zgłaszała zastrzeżenia do obowiązującego w firmie systemu premiowania, stosowanych norm oraz procedury oceny pracowniczej.

Obecnie spór znajduje się w fazie rokowań, które powoli zmierzają ku końcowi. Oznacza to, że prawdopodobnie w lutym rozpoczną się mediacje.

Grupa l'Oreal

15 grudnia żądania pracodawcy przedstawiła także komisja IP działająca w Grupie l'Oreal. Grupa obejmuje biura L'Oreala w Warszawie, magazyn zlokalizowany w podwarszawskich Błoniach oraz sklepy Kiehl's (także zlokalizowane w stolicy). Łącznie w Grupie zatrudnione jest ok. 800 osób, z czego ponad 120 należy od Inicjatywy Pracowniczej.

Koledzy i koleżanki zrzeszeni w IP domagają się:

1. podwyżki wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych o 20%;
2. wprowadzenia dodatku stażowego (5% dla osób mających 5 lat stażu pracy, a następnie 1% za każdy kolejny rok aż do poziomu 20%);
3. wprowadzenia „trzynastki” dla pracowników i pracownic biurowych;
4. corocznej waloryzacji pensji i premii co najmniej o wskaźnik inflacji w poprzednim roku;
5. wprowadzenie „wynagrodzenia jubileuszowego” (wypłacanego jednorazowo w momencie gdy pracownik lub pracownica osiągną 5, 10 i 15 lat stażu pracy – wynagrodzenie wynosić ma wtedy odpowiednio: jedno-, dwu- i trzykrotność aktualnej pensji)
6. zatrudnienia na czas nieokreślony osób z umowami czasowymi i pracującymi przez agencje.

Jak mówią przedstawiciele prezydium komisji:

„Bezpośrednim powodem rozpoczęcia sporu były skargi pracowników na pogarszającą się sytuację materialną przy jednoczesnych informacjach o bardzo dobrych wynikach ekonomicznych spółki”.

Wiele osób jest też niezadowolonych z tego jakie rozwiązania dotyczące wynagrodzeń są obecnie stosowane w grupie:

„Ewentualne podwyżki mają charakter uznaniowy, brak widełek płacowych, dodatków stażowych, nagród jubileuszowych, waloryzacji pensji uwzględniającej inflację, czytelnego i obiektywnego systemu wynagradzania czy awansowania”.

5 stycznia pracodawca odmówił spełnienia żądań wysuniętych przez związek, a strony zgodnie ustaliły, że rokowania rozpoczną się na początku lutego 2022 r. ●



Koledzy z komisji w Grupie L'Oreal na demonstracji przeciwko umowom śmieciowym w Warszawie (2015 r.)

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Kradzież płacy jako model biznesowy?

Interwencje IP ws. imigrantów i imigrantek

Wśród osób zgłaszających się do naszego związku coraz więcej jest pracowników i pracownic z innych krajów. Najczęściej zgłaszanym problemem jest niepłacenie za pracę i obciążanie pracowników i pracownic kosztami ponoszonymi przez pracodawcę lub pośrednika. Poniżej omawiamy przypadki, w których interweniowaliśmy w ubiegłym roku. Należy podkreślić, że jest to zaledwie wierzchołek góry lodowej wyzysku, z jakim stykają się osoby przyjeżdżające do Polski w poszukiwaniu lepszego życia.

Ignacy Jóźwiak / Warszawska Komisja Środowiskowa

Z Ukrainy do Niemiec przez Polskę – sprawa Wołodymyra i Natalii

Wołodymyr pochodzi z Ukrainy, latem br. ukraińska agencja skontaktowała go z polską agencją Eurokontrakt działającą w Dębnie (woj. zachodniopomorskie), przez którą trafił do pracy na farmach w Niemczech. Firma sporządziła umowę tylko w jednym egzemplarzu i pomimo próśb nigdy nie przekazała pracownikowi kopii dokumentu. Chociaż farmerzy zapłacili agencji za usługi, Wołodymyr nigdy nie otrzymał wynagrodzenia za swoją pracę (po dwóch miesiącach pracy za darmo niemiecki farmer wypłacił mu 200 Euro na powrót do Polski). Oszukany pracownik przyjechał do Dębna domagać się zaległych wypłat. Firma odmawiała wyjaśnień i rozmów telefonicznych. Wołodymyr regularnie przychodził więc pod ich siedzibę z tabliczką „oddajcie moją pensję", ale regularnie przeganiała go prywatna ochrona oraz policja.

Za pośrednictwem ukraińskiego związku zawodowego Solidarność Pracownicza, Wołodymyr skontaktował się z Inicjatywą Pracowniczą. Nasi członkowie przygotowali wezwanie do zapłaty oraz zapewnili pracownikowi wsparcie i porady zarówno przez telefon, jak i na miejscu w Dębnie. Równocześnie, Solidarność Pracownicza zorganizowała protest pod polską ambasadą w Kijowie. Sprawą zainteresowały się ukraińskie media oraz organizacje weteranów konfliktu zbrojnego w Donbasie (Wołodymyr ma za sobą służbę wojskową na pierwszej linii frontu). W Polsce materiał o sprawie wyemitowała Telewizja Polsat. Pod siedzibą firmy zaczęły pojawiać się kolejne poszkodowane przez nią osoby.

Dzięki powstałemu wokół sprawy zamieszaniu, firma Eurokontrakt, wypłaciła poszkodowanemu całą zaległą sumę. Po dwóch miesiącach pracy bez wynagrodzenia i dwóch tygodniach walki, sprawa Wołodymyra znalazła swój koniec. Pomimo niewątpliwego sukcesu, działania te kosztowały go dużo energii, czasu i pieniędzy wydanych na życie w Dębnie. Ukrainiec nie zaprzestał jednak działalności na rzecz innych poszkodowanych – z których jedną jest Natalia.

Natalia, podobnie jak Wołodymyr, pochodzi z Ukrainy i podobnie jak on, trafiła do firmy Eurokontrakt za pośrednictwem ukraińskiej agencji. Trafiła do pracy w Niemczech – najpierw na farmie, a następnie w hotelarstwie i gastronomii. Początkowo wszystko przebiegało bezproblemowo. Po pewnym czasie pracownicę zaczęto „przerzucać" pomiędzy różnymi przedsiębiorstwami, a płynność wypłat ustała. Sierpień 2021 roku Ukrainka przepracowała w dwóch hotelach i jednej kawiarni w Niemczech. Za ten okres nie otrzymała wynagrodzenia, pomimo deklaracji niemieckich przełożonych o uregulowaniu należności z polską agencją.

Kiedy płatności ustały, Natalia znalazła się bez środków do życia. Przyjechała więc do Dębna, jednak firma nie tylko odmówiła rozmów, ale groziła zdesperowanej kobiecie policją. Podobnie jak jej kolega, nie otrzymała kopii podpisanej umowy i po upływie czasu nie jest w stanie stwierdzić co się w niej znajdowało (dysponuje jednak fotografiami grafików pracy i elektroniczną korespondencją). Jak wiele migrujących pracownic i pracowników, zarobione pieniądze Natalia wysyłała rodzinie w Ukrainie. W momencie powstawania tego artykułu mieszka u przypadkowo poznanych osób bez środków do życia. Wraz z innymi poszkodowanymi, w tym Polkami i Polakami, planuje dalszą walkę o skradzione pensje. Są oni gotowi regularnie stać pod biurem Eurokontraktu oraz skierować sprawę do sądu lub prokuratury.

Firma Eurokontrakt jest w Dębnie i okolicznych miejscowościach znana z wysyłania Polaków i Ukraińców do pracy w Niemczech i niepłacenia za pracę. Według informacji przekazanych przez mieszkańców Dębna utrzymuje ona również kontakty ze szczecińskim Instytutem Pamięci Narodowej. Stąd pochodzą środki na remont elewacji i ozdobienie jej „patriotycznym graffiti" pod pretekstem „promowania postaw patriotycznych". Budynek, w którym znajduje się siedziba firmy, sprawia wrażenie małej twierdzy, otoczony jest kamerami i trudno się jest do niego dostać. Jednak fortyfikacje i patriotyczne frazesy na murach nie są w stanie przysłonić nieuczciwych praktyk Eurokontraktu ani powstrzymać gniewu oszukanych pracownic i pracowników, którzy nie powiedzieli jeszcze ostatniego słowa.

Nie tylko Zachodniopomorskie

W marcu 2021 Inicjatywa Pracownicza wraz z Wielkopolskim Stowarzyszeniem Lokatorów oraz Federacją Anarchistyczną interweniowały w sprawie grupy trzydziestu pracowników z Rwandy, Kenii i Etiopii, zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej w fabryce przetwórstwa żywności Spa Food w Śmiglu pod Poznaniem. Nie otrzymawszy wynagrodzenia za jeden miesiąc, przerwali oni pracę. W odpowiedzi na protest, przedstawiciele agencji nakazali im natychmiastowe opuszczenie kwater, zapewnianych przez pośrednika, a obydwie strony sporu wezwały policję. W wyniku determinacji samych pracowników oraz wsparcia od osób z zewnątrz udało się wynegocjować zaliczki dla pracowników, zobowiązanie do wypłaty zaległości oraz prawo do pozostania w kwaterach.

W lipcu 2021 roku otrzymaliśmy również zgłoszenie – znów za sprawą ukraińskiego związku zawodowego Solidarność Pracownicza – w sprawie kierowców ciężarówek pracujących dla międzynarodowej firmy spedycyjnej pod Poznaniem. Firma zatrudnia kierowców z Polski, Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii i Rumunii, którzy są wysyłani w trasy po całej Europie.

Chociaż większość kierowców posiadała umowy o pracę, od pewnego czasu firma zaczęła je oferować wyłącznie Polakom i innym obywatelom UE, zaś wobec „obywateli państw trzecich" preferowała umowy zlecenia. Dodatkowo skłaniano ich do podpisywania deklaracji o rezygnacji ze swoich praw wynikających z „pakietu mobilności", a więc 24-godzinnego odpoczynku przed tygodniem pracy lub 48 godzin przed dwoma tygodniami. Chociaż wynagrodzenie było wypłacane na czas, często spóźniano się z wypłatą dniówek za wyjazdy. Odmawiano również dopłat za kursy do Wielkiej Brytanii, trudniejsze ze względu na lewostronny ruch, inne jednostki miar i różnice w przepisach drogowych. Kierowcy mieli też zastrzeżenia do organizacji „zjazdów" do domu oraz częstych zmian w grafikach pracy.

Za najbardziej palący temat uznano odejmowanie od wynagrodzenia kosztów wiz i ich rzekomej obsługi administracyjnej. Jeden z kierowców stracił w ten sposób ponad 6 000 PLN! Ze względu na specyfikę branży (częste wyjazdy i utrudniony kontakt z innymi kierowcami) oraz fakt, że wiele osób zniechęconych do warunków pracy, zrezygnowało z niej, jak dotąd nie powołano komisji zawiązki zawodowego. Inicjatywa Pracownicza zaangażowała się jednak w sprawę zwrotu 6 tys. zł potrąconych „za wizę". W tym przypadku także po pisemnej interwencji Grupy ds. prawnych IP poszkodowany pracownik odzyskał swoje pieniądze.

Problem obciążania migrujących pracowników i pracownic kosztami (także fikcyjnymi) wyrabiania niezbędnych dokumentów dotknął również pochodzącą z Ukrainy Ninę, pracownicę magazynu logistycznego firmy Rhenus Logistics pod Poznaniem. We wrześniu 2021 roku dzięki interwencji poznańskich struktur Inicjatywy Pracowniczej udało się jej odzyskać całą niesłusznie odebraną sumę.

Związek zawodowy jako bezpieczna przystań dla osób z zagranicy

Przedstawione powyżej przykłady to zaledwie wierzchołek góry lodowej wyzysku jakim padają migrujący pracownicy i pracownice. Możemy założyć, że podobnych przypadków są setki, o ile nie tysiące. Pracodawcy i pośrednicy wykorzystują brak znajomości przepisów, brak rozeznania w realiach rynku pracy w Polsce oraz determinacje migrantek i migrantów do znalezienia pracy lepiej płatnej niż w krajach pochodzenia. Sytuację dodatkowo pogarsza fakt, że zagraniczna siła robocza wykorzystywana jest w szczególnie ciężkich i mało uregulowanych branżach, takich jak budownictwo, rolnictwo, praca domowa, przetwórstwo żywności, logistyka czy praca platformowa (usługi transportowe i dostawa żywności). W poszczególnych komisjach zakładowych i międzyzakładowych Inicjatywy Pracowniczej już teraz są osoby pochodzące z innych krajów.

Dostępne dane wskazują, że w Polsce wciąż przybywa pracowników i pracownic z zagranicy. Są to nie tylko obywatelki i obywatele Ukrainy, ale również Gruzja, Armenii, Indii, Nepalu, Bangladeszu i innych. Jako związek zawodowy powinniśmy być przygotowani na wspólne działania z tymi osobami. Na pracowniczych demonstracjach często słychać hasło „Solidarność naszą bronią!". Solidarność, niezależnie od kraju pochodzenia. ●



Wołodymyr protestuje pod siedzibą agencji Eurokontakt, domagając się wypłaty zaległej pensji.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Opiekunki-migrantki w walce o swoje prawa

Justyna Samolińska / Warszawska Komisja Środowiskowa

– Sama mogę iść interweniować w sprawie oszukanej koleżanki, ale niewiele w ten sposób zmienię. W związku zawodowym jesteśmy silniejsze – mówi Rusłana Poberezhnyk, członkini prezydium nowopowstałej Komisji Środowiskowej Pracownic i Pracowników Domowych Inicjatywy Pracowniczej.

Komisja powstała w sierpniu i zrzesza obecnie około dwudziestu pracownic. To pierwsza w Polsce komisja związkowa, złożona całkowicie z migrantek z Ukrainy. To właśnie Ukrainki najczęściej przyjeżdżają do Polski, żeby pracować jako opiekunki do dzieci i osób starszych czy z niepełnosprawnościami. Komisja jest też pierwszą w Polsce zorganizowaną grupą pracownic domowych.

– Najważniejszą rzeczą dla naszego związku jest walka o powszechną legalność zatrudnienia – mówi Poberezhnyk. – W tej chwili w opiece większość osób pracuje bez umów, na czarno. To oznacza, że nie odprowadzamy składek do ZUS, nie możemy iść do lekarza. Nie ma żadnych regulacji dotyczących czasu naszej pracy, listy zadań, które mamy do wykonania. Wiele dziewczyn teoretycznie opiekuje się starszą osobą, ale wymaga się od nich też sprzątania, gotowania czy podawania leków, a nawet zastrzyków – mówi. – Nie szanuje się naszego prawa do odpoczynku, do czasu wolnego. Pracodawcy często oczekują pracy 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Tymczasem pieniądze, które dostajemy do ręki, to niewiele więcej niż polska płaca minimalna.

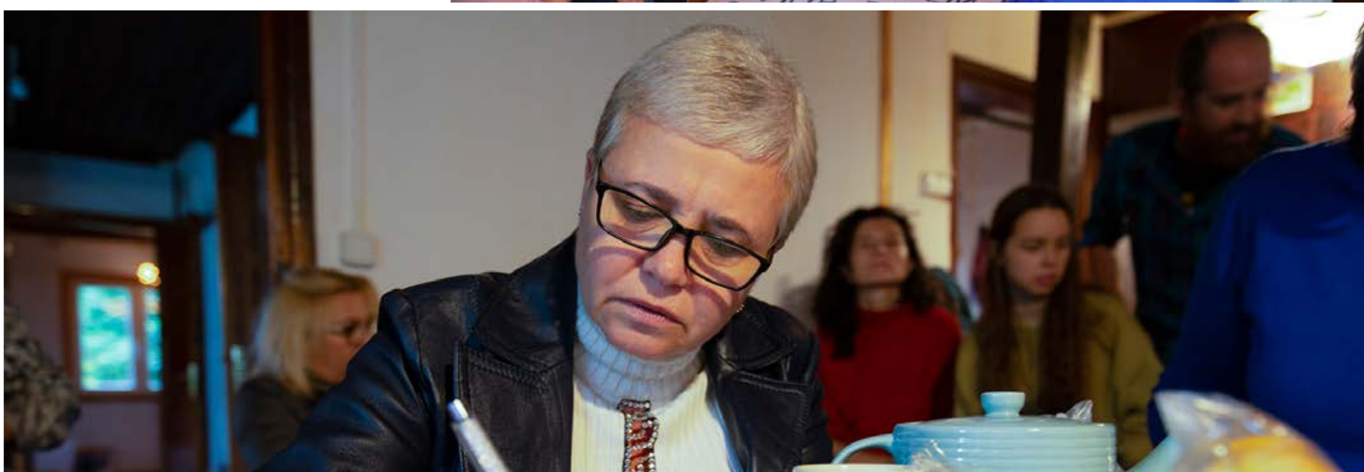
Jak mówi Poberezhnyk, pomysł założenia związku zawodowego od razu ją przekonał. – Do tej pory było tak, że kiedy któraś z nas została oszukana, rodzina nie wypłaciła jej pieniędzy, to jechałam ja albo któraś z nas rozmawiać, próbować odzyskać pensję, wstawić się za koleżanką. Teraz będę mogła interweniować nie jako prywatna osoba, tylko jako związek zawodowy. To daje nowe możliwości prawne, sposób na to, żeby naciskać na pracodawców – wyjaśnia.

Brak regulacji dotyczących pracy domowej i opieki nad seniorami, różnice w płacach w Polsce i na Ukrainie oraz kryzys opieki w Polsce masowo wykorzystują agencje pracy. Niektóre z nich działają w Polsce, inne na Ukrainie. Członkinie związku skarżą się, że agencje w żaden sposób nie zabezpieczają ich interesów – nie gwarantują im możliwości legalnego zatrudnienia, czasem nawet legalnego pobytu. Umowy podpisywane są często tylko z pracodawcami. – Syn pani, którą się zajmuje, co miesiąc płaci agencji, która mnie zatrudnia, za pośrednictwo w pracy i gwarancję znalezienie zastępstwa, jeśli ja będę musiała wyjechać, rozchoruję się. Ja nie mam z nimi żadnej umowy – wyjaśnia swoją sytuację jedna z członkiń komisji.

Celem związku zawodowego jest też jednak nie tylko walka z wyzyskiem, prowadzonym przez agencje pracy tymczasowej czy naciskanie na pojedynczych pracodawców. Zdaniem pracownic domowych, konieczne są kampanie kierowane do władz państwowych i samorządowych. – Państwo musi uznać, że rodziny potrzebują wsparcia w opiece nad osobami starszymi. W tej chwili, jeśli ktoś legalnie wynajmuje nianię do dziecka poniżej 3 lat, nie musi płacić za tę nianię składek na ZUS. Uważamy, że w przypadku osób starszych powinno być tak samo – wyjaśnia Poberezhnyk. – Potrzebne są odgórne, rządowe naciski na rzecz legalizacji naszej pracy, podpisywania normalnych umów, płacenia podatków i składek. To opłaci się też państwu, że te pieniądze będą normalnie odprowadzane, a nie płacone pod stołem – zauważa.

Członkinie związku od miesięcy, jeszcze przed oficjalnym założeniem komisji, pozostają w kontakcie z osobami wykonującymi podobną pracę w Chicago w USA. Opiekunki i pracownice domowe zrzeszone w Illinois Domestic Workers Coalition (Koalicja Pracownic Domowych stanu Illinois) osiągnęła tam znaczące sukcesy w walce o godne warunki pracy. Amerykański związek zawodowy, podobnie jak komisja Inicjatywy Pracowniczej, składa się głównie z migrantek – większość z nich stanowią Meksykanki i Polki. Dwa lata temu udało im się wywalczyć przyjęcie przez gubernatora stanu ustawy, gwarantującej pracownicom podstawowe prawa wynikające z zatrudnienia, takie jak płaca minimalna, prawo do odpoczynku czy wolność od przemocy, molestowania seksualnego i mobbingu. – Chcemy przyjęcia podobnych rozwiązań w Polsce – mówi Poberezhnyk. ●


Komisję Pracownic i Pracowników domowych utworzyły imigrantki z Ukrainy pracujące w Polsce.








Główne postulaty komisji to: legalizacja zatrudnienia, gwarantowane prawo do odpoczynku, wsparcie państwa dla rodzin potrzebujących opieki nad osobami starszymi (fot. Anna Rosińska)

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Jak młodzi ludzie mogą włączać się w walki pracownicze?

Działalność Kół Młodzieżowych Inicjatywy Pracowniczej

Kuba Smok Zatoński i Szymon Gams / Koło Młodzieżowe OZZ IP w Warszawie

Koła Młodych Inicjatywy Pracowniczej są organizacjami zrzeszającymi wrażliwą społecznie młodzież z całej Polski. Pomysł na powstanie tych organizacji zrodził się blisko 2 lata temu, gdy pierwsza grupa młodzieży związana (wtedy jeszcze) z Polską Partią Socjalistyczną, nawiązała kontakt z Inicjatywą Pracowniczą po strajku stoczni w Świnoujściu. Młodzieżowe komisje związkowe są przede wszystkim zespołami zajmującymi się pomocą pracownikom zrzeszonym w komisjach zakładowych w całym kraju. Pomoc ta najczęściej polega na organizowaniu protestów, medialnym nagłaśnianiu walk pracowników oraz wsparciu dla strajków. Koła młodych powstają w miejscach, gdzie już istnieją Komisje Środowiskowe IP, a w tych miastach, gdzie takie komisje jeszcze nie działają, młode osoby zakładają komisję środowiskowe (tak jest np. na Pomorzu i w Łodzi.) Koła Młodych mają na swoim koncie między innymi pomoc takim grupom pracowniczym jak budowlańcy, pracownicy branży ochroniarskiej czy firmy Amazon. Drugą formą działalności są akcje propagandowe – np. komisja w Gdańsku zrobiła ostatnio ulotki nt. sytuacji finansowej fabryki Łosoś w Ustce i rozdała je pod zakładem pracy. Wsparcie ze strony struktur młodzieżowych polega na nagłośnieniu działań i pomocy w samoorganizacji pracowniczej, bez próby działania za pracowników. Dzięki swojej specyfice młodzieżowe organizacje związkowe włączają się również w inne, nie stricte związkowe, akcje socjalne takie jak wsparcie dla ruchu lokatorskiego walczącego z dziką reprywatyzacją i gentryfikacją Polski. Na tym polu aktywność kół młodzieżowych polegała np. na koordynowaniu akcji na rzecz podłączenia centralnego ogrzewania do budynków komunalnych w Warszawie.

Czy komisje młodych mają konkretną linię ideową?

Jako młodzież zorganizowana wokół związku zawodowego uznajemy, że kwestie konkretnych łatek światopoglądowych są drugorzędne. Poglądy naszych członków różnią się, ale łączy nas antykapitalizm i chęć walki o prawa pracownicze. Jako młode osoby, wchodzące na rynek pracy wierzymy, że taka forma samoorganizacji pomoże nam w przyszłości przez przygotowanie do prowadzenia działań związkowych w zakładach pracy, gdzie sami będziemy pracować.

Wierzymy w idee demokracji wewnątrz organizacji, dlatego wszystkie decyzje podejmujemy na cyklicznie odbywających się zebraniach. Różnice w naszych poglądach nadają naszym grupom dynamikę, pozwalając na stałą wymianę opinii. Brak konkretnej linii ideowej idzie u nas w parze z brakiem reguł co do wieku członków i członkiń naszych kół – studenci działają ramie w ramię z licealistami i młodymi pracownikami, dzięki czemu łatwiej jest nam nakierowywać przekaz na szeroko rozumianych „młodych". To z kolei pozwala nam łączyć walki o prawa pracownicze z np. walkami o socjalną akademię, miejsca w akademikach czy wsparcie dla najuboższych uczących się młodych.

Staramy się jednak, aby nasze działania nie były działaniami z pola aktywistycznego tylko z pola organizowania się. Aktywizm jest to silnie zindywidualizowane podejście do walki o prawa polityczne, występuje w nim jeden aktor – aktywista bądź grupy aktywistów. Opiera się na braku wspólnej strategii dokonywania konkretnych zmian w obrębie społeczeństwa, co często skutkuje chaosem i brakiem efektywności takich działań. Organizowanie się polega natomiast na budowaniu lokalnego ruchu politycznego złożonego z osób, które wcześniej zaktywizowane politycznie nie były (lokatorzy, pracownicy zakładów itd.), pokazują, że te są w stanie mówić same za siebie. Współpracujemy z osobami najbardziej poszkodowanymi przez kapitalizm i skupiamy się na postulatach stricte socjalnych.

Jak wygląda nasza współpraca z innymi strukturami Inicjatywy Pracowniczej?

Wsparcie, jakie otrzymujemy od starszych związkowców i związkowczyń to przede wszystkim edukacja, jednak nie na poziomie relacji nauczyciela-ucznia. Jako organizacja młodzieżowa jesteśmy w pełni zaangażowani w aktywność związku zawodowego, nie jest to więc relacja znana z modelu młodzieżówki i dorosłej partii, raczej realna współpraca. Wszystkie nasze prospołeczne działania idą na konto ruchu związkowego.



Pięknym przykładem na to, jak bardzo umowne jest słowo „młodych" przy opisywaniu działalności kół, jest sytuacja z września 2021 roku. Właśnie wtedy jeden z członków Warszawskiego Koła Młodych IP (Dominik Chrabski), pomagał od strony prawnej w odzyskaniu wypłaty dla pracownicy z Ukrainy. Dominik zajmował się przygotowywaniem pism i bezpośrednim kontaktem z poszkodowaną, co ostatecznie doprowadziło do wypłaty zaległego wynagrodzenia. Kolejny przykład to np. protest branży ochroniarskiej z 2021 roku, gdzie pracownicom również udało się odzyskać zgrabione pensje.

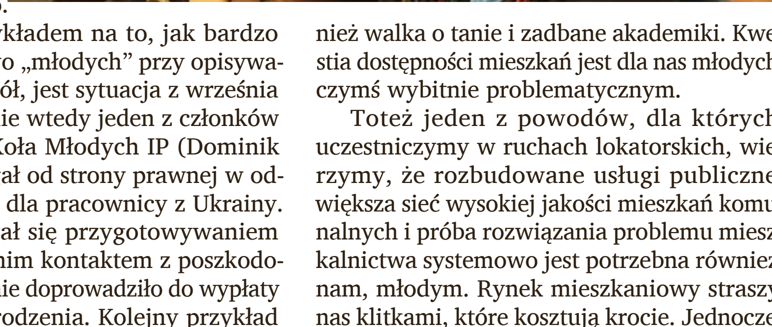


W sierpniu 2021 r. młodzież zrzeszona w IP wzięła udział w dwudniowym spotkaniu na poznańskim squacie Rozbrat. Jednym z pól aktywności kół młodzieżowych IP jest wsparcie dla walk pracowniczych – np. działań na rzecz portierów i portierek z Poznania (fot. Magda Malinowska)

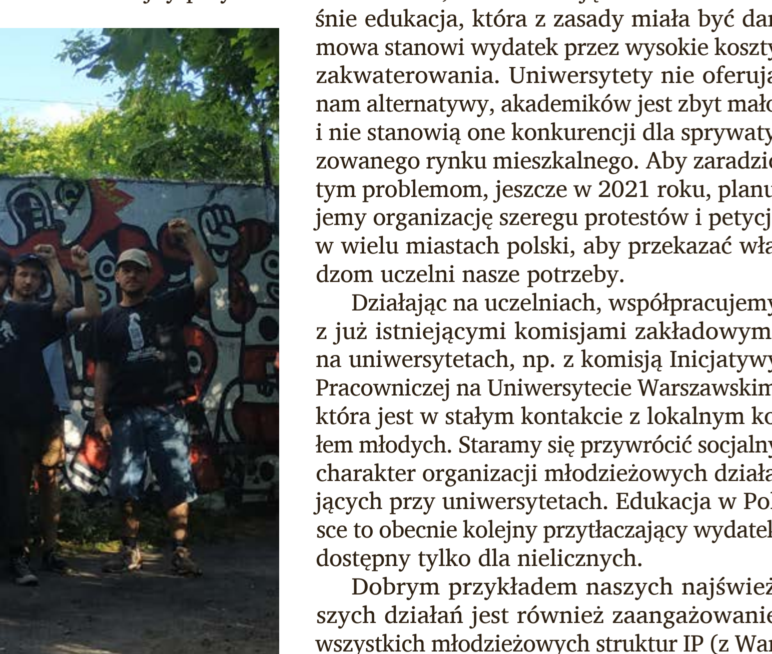
Czym aktualnie zajmują się młodzi?

Wyjściem do podsumowania naszych dotychczasowych działań będzie zjazd młodzieży na squacie Rozbrat w Poznaniu, który odbył się na przełomie lipca i sierpnia 2021 roku. Oprócz wielu inspirujących dyskusji (np. wokół książki Michała Siermińskiego „Pęknięta Solidarność" czy nauki praktyki związkowej na przykładzie Amazona), wytyczono na nim dalsze plany młodzieży przy związku zawodowym. Najważniejszą kwestią, był pomysł ogólnopolskiej kampanii na uczelniach.

Jako młodzi pragniemy walczyć o darmowe (lub chociaż relatywnie tanie i szeroko dostępne) stołówki, które mogłyby się stać miejscem realnej socjalnej pomocy nie tylko studentom, ale i pracownikom uniwersytetów czy każdej potrzebującej osobie niezwiązanej z akademią. Niezmiernie istotnym jest dla nas również walka o tanie i zadbane akademiki. Kwestia dostępności mieszkań jest dla nas młodych czymś wybitnie problematycznym.

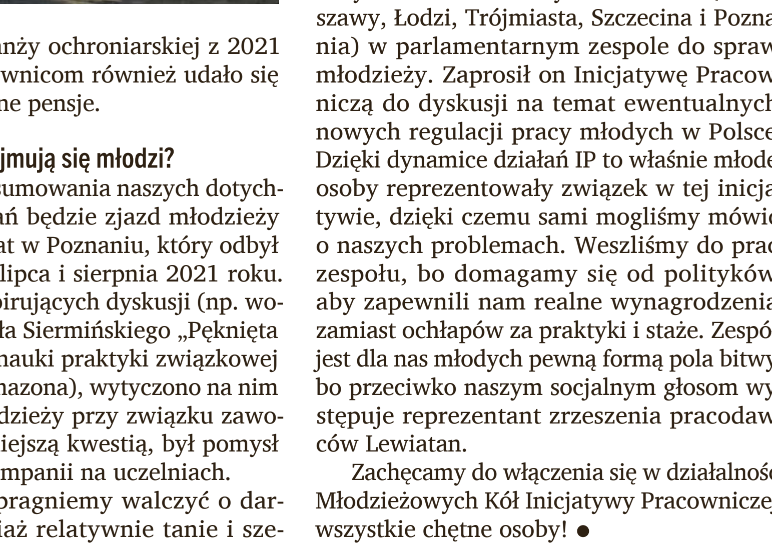


Toteż jeden z powodów, dla których uczestniczymy w ruchach lokatorskich, wierzymy, że rozbudowane usługi publiczne, większa sieć wysokiej jakości mieszkań komunalnych i próba rozwiązania problemu mieszkalnictwa systemowo jest potrzebna również nam, młodym. Rynek mieszkaniowy straszy nas klitkami, które kosztują krocie. Jednocześnie edukacja, która z zasady miała być darmowa stanowi wydatek przez wysokie koszty zakwaterowania. Uniwersytety nie oferują nam alternatywy, akademików jest zbyt mało i nie stanowią one konkurencji dla sprywatyzowanego rynku mieszkalnego. Aby zaradzić tym problemom, jeszcze w 2021 roku, planujemy organizację szeregu protestów i petycji w wielu miastach polski, aby przekazać władzom uczelni nasze potrzeby.



Działając na uczelniach, współpracujemy z już istniejącymi komisjami zakładowymi na uniwersytetach, np. z komisją Inicjatywy Pracowniczej na Uniwersytecie Warszawskim, która jest w stałym kontakcie z lokalnym kołem młodych. Staramy się przywrócić socjalny charakter organizacji młodzieżowych działających przy uniwersytetach. Edukacja w Polsce to obecnie kolejny przytłaczający wydatek dostępny tylko dla nielicznych.

Dobrym przykładem naszych najświeższych działań jest również zaangażowanie wszystkich młodzieżowych struktur IP (z Warszawy, Łodzi, Trójmiasta, Szczecina i Poznania) w parlamentarnym zespole do spraw młodzieży. Zaprosił on Inicjatywę Pracowniczą do dyskusji na temat ewentualnych nowych regulacji pracy młodych w Polsce. Dzięki dynamice działań IP to właśnie młode osoby reprezentowały związek w tej inicjatywie, dzięki czemu sami mogliśmy mówić o naszych problemach. Weszliśmy do prac zespołu, bo domagamy się od polityków, aby zapewnili nam realne wynagrodzenia zamiast ochłapów za praktyki i staże. Zespół jest dla nas młodych pewną formą pola bitwy, bo przeciwko naszym socjalnym głosom występuje reprezentant zrzeszenia pracodawców Lewiatan.



Zachęcamy do włączenia się w działalność Młodzieżowych Kół Inicjatywy Pracowniczej wszystkie chętne osoby! ●



GOSPODARKA

Inflacja groźna dla pracowników, ale antyinflacja jeszcze groźniejsza

Problem wysokiej inflacji zdominował debatę ekonomiczną w Polsce na jesieni 2021 roku. I słusznie. Drastyczny wzrost kosztów utrzymania uderza w poziom życia dużej części ludności kraju i zmniejsza realne korzyści z podwyżek wynagrodzeń pracowników – które i bez inflacji są często niskie i niepewne [1]. O ile jednak problem dostrzegają wszyscy obserwatorzy, to już nie ma między nimi zgody co do diagnozy oraz rekomendacji „co robić?". Fakt, iż postulat walki z inflacją formułują dziś elity biznesowe i finansowe, powinien również zapalić lampkę ostrzegawczą w głowach związkowców. Przyjrzyjmy się zatem źródłom obecnej inflacji w Polsce i poszukajmy wniosków dla ruchu pracowniczego.

Maciej Grodzicki, ekonomista, członek Komisji Zakładowej IP przy Uniwersytecie Jagiellońskim

Drożyzna nie jedno ma imię

15 października Główny Urząd Statystyczny ogłosił, że ceny towarów i usług konsumpcyjnych wzrosły we wrześniu przeciętnie o 5,9% w porównaniu do września 2020 r. Ten uśredniony wskaźnik niekoniecznie oddaje dokładne odczucia poszczególnych grup społecznych – opiera się on bowiem na przeciętnym, w skali kraju, koszyku konsumowanych dóbr i usług. Inflację napędzają dziś przede wszystkim takie kategorie jak „Transport" (wzrost cen o 18,5%), „Użytkowanie mieszkania i nośniki energii" (7,2%) i „Restauracje i hotele" (7,0%). Co istotne, wskaźnik inflacji nie obejmuje bezpośrednio zmian cen mieszkań (które traktowane są jako inwestycja, a nie konsumpcja), zaś bardzo mała jest waga przypisana opłatom z tytułu najmu mieszkania. Oznacza to, że sytuacja finansowa pracowników czy gospodarstw domowych wynajmujących lub kupujących mieszkanie może dziś być dodatkowo osłabiona za sprawą wzrostów cen nieruchomości.

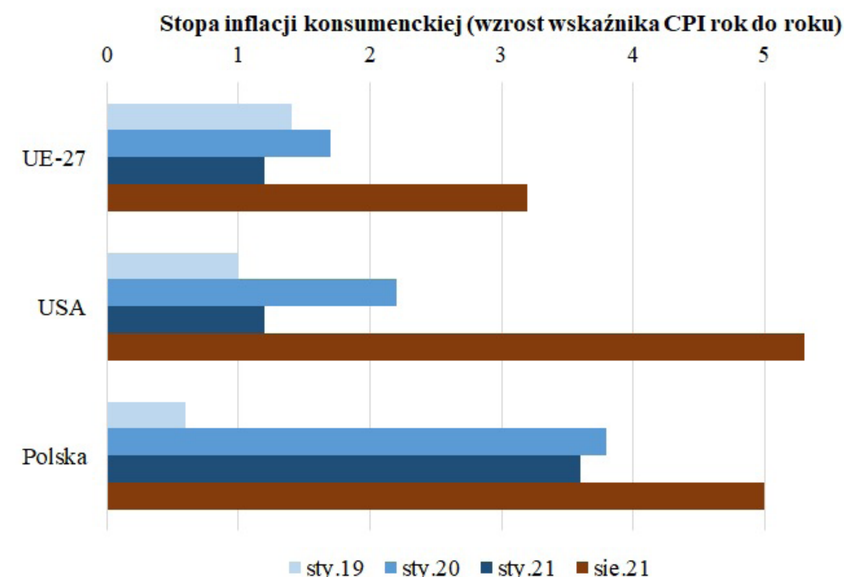
Bezpośrednich przyczyn obecnej inflacji należy upatrywać w rosnących cenach paliw, surowców oraz prądu i gazu, które stanowią podstawą procesów produkcyjnych w praktycznie wszystkich gałęziach gospodarki. Tymczasem na wielu rynkach surowcowych w Polsce i na świecie obserwujemy dziś wzrosty cen (nieraz sięgające kilkuset procent!). Proces ten można przypisać, z jednej strony, spekulacjom finansowym (np. na europejskim rynku certyfikatów węglowych lub na rynku drewna) oraz, z drugiej, tzw. wąskim gardłom w zglobalizowanej produkcji. Bardzo szybkie odbicie gospodarki po ubiegłorocznych lockdownach, powoduje, że w wielu obszarach podaż materiałów i surowców nie nadąża w realizacji nowych zamówień. Przedsiębiorstwa są w stanie narzucać odbiorcom wyższe ceny, a te ostatecznie odczuwane są przez nabywców końcowych – czyli ludność wielu krajów [2]. Zdaniem wielu analityków i banków centralnych wymienione czynniki mają jednak charakter tymczasowy i nie przełożą się na trwałe podwyższenie inflacji.

Opisane zjawisko, tzw. inflacji kosztowej, należy odróżnić od bardziej typowej inflacji popytowej, związanej z aktualnym poziomem koniunktury. Ta druga ma tendencję do nasilania się w okresach ekspansji gospodarczej, kiedy zarówno pracownicy, jak i przedsiębiorcy stają się bardziej bojowi i domagają się wyższych dochodów. Dziś wielu obserwatorów ulega pokusie właśnie takiego tłumaczenia inflacji, jednak bliższy wgląd w sytuację wielu branż oraz we wskaźniki makroekonomiczne pokazuje, że koniunktura (i zatrudnienie) jest dziś w Polsce mało stabilna i poniżej poziomów sprzed pandemii.

Systemowe źródła polskiej inflacji

Czysto „kosztowe" wyjaśnienie inflacji jest jednak zbyt powierzchowne i niewystarczające. Pozwala ono na obarczenie problemem czynników zewnętrznych, czy wręcz losowych – jak czynią to dziś rządzący oraz prezes NBP Adam Glapiński. Tymczasem dla walki klasowej istotne jest naświetlenie systemowych mechanizmów, które powodują, że produkcja kapitalistyczna – zamiast stopniowo poprawiać dostępność podstawowych dóbr i usług i jakość życia mas ludności – jest kosztowna, nieefektywna, czy wręcz pełna marnotrawstwa.

W Polskim kontekście, niemal wszystkie obszary kluczowe dla reprodukcji społecznej okazują się wyjątkowo podatne na inflację. Chodzi mi o tak zróżnicowane sektory, jak: rolnictwo i produkcja żywności, transport, budownictwo mieszkaniowe, energia i użytkowanie mieszkania. Wiele z nich zostało sprywatyzowanych i oddanych do dyspozycji światowym koncernom, podczas gdy infrastruktura i usługi publiczne są trwale niedofinansowane. Taka sytuacja wystawia polskie społeczeństwo na wahania światowych rynków finansowych i znacznie ogranicza możliwości reakcji na zewnętrzne szoki. Ponadto, wiele dóbr i usług można by zapewnić o wiele taniej, gdyby zorganizować je publicznie lub spółdzielczo [3].



Antypracownicza polityka antyinflacyjna

Przyjrzyjmy się na chwilę postulatom politycznym zgłaszanym dziś przez różnorodnych ekspertów. Byli prezesi NBP i członkowie Rady Polityki Pieniężnej zaapelowali niedawno o bardziej agresywną politykę monetarną, w celu „ochrony wartości złotego". Wielu ekspertów wypowiada się w podobnym tonie, domagając od RPP się podwyższenia bazowej stopy procentowej. Dyżurni wolnorynkowi publicyści głoszą hasła ograniczenia transferów społecznych i innych wydatków rządowych, czy wyhamowania podwyżek płacy minimalnej. Wszystkie te postulaty można podsumować terminem „zaciskania pasa", czy to w obszarze budżetu państwa, czy w sferze pieniężnej.

Jednak jeśli dobrze się przyjrzeć tym apelom, to są one nieadekwatne do obecnej sytuacji gospodarczej w kraju [4]! Ich efektem będzie zahamowanie popytu: wyższa stopa procentowa ograniczy skłonność do zaciągania kredytów, a niższe wydatki rządowe wprost przełożą się na niższą sprzedaż i produkcję przedsiębiorstw. Skutkiem tych działań faktycznie może być osłabienie presji cenowej i zbicie inflacji do niskich poziomów, ale stanie się to prawdopodobnie kosztem wzrostu bezrobocia i dalszego spadku realnych dochodów ludności. Proponowana polityka podwyższenia stóp procentowych na krótszą metę wywoła dziś efekty wręcz odwrotne od spodziewanych. Droższy kredyt to wyższe koszty finansowe dla małych i średnich przedsiębiorstw, rolników czy osób z kredytami hipotecznymi. Prawdopodobnie przełożą się one na ceny konsumenckie, dokładając się do inflacji.

Skutki ostrej polityki antyinflacyjnej mogą być jeszcze groźniejsze dla klasy robotniczej. Stłumienie koniunktury bezpośrednio po lockdownach 2020 roku miałoby poważne skutki dla zatrudnienia i dynamiki płac realnych. Można tu dostrzec pewną analogię do sytuacji w gospodarce światowej na przełomie lat 70. i 80. lub w Polsce w latach 90. W obu tych przypadkach szoki zewnętrzne i niewydolne systemy produkcji doprowadziły do wysokiej inflacji (w Polsce nawet do hiperinflacji). Zaaplikowaną wtedy gospodarkom terapia antyinflacyjna (w duchu ekonomii monetarystycznej) należy z perspektywy czasu postrzegać jako element strategii walki kapitału ze zorganizowanym ruchem robotniczym.

Pracownicza walka z inflacją

Ruch pracowniczy stoi dziś przed sporym wyzwaniem. Z jednej strony, rosnąca inflacja jest namacalnym problemem i skłania wiele osób do dołączenia do chóru „antyinflacjonistów". Z drugiej strony, jak widzimy, proponowane w mediach rozwiązania przypominają – przynajmniej z punktu widzenia klasy robotniczej – leczenie dżumy cholerą. Spróbujmy jednak wyjść z tego dylematu i wyciągnijmy wnioski dla strategii ruchu pracowniczego:

1. Związki zawodowe nie mogą akceptować przerzucania winy za inflację na pracowników lub na transfery społeczne. Taka narracja jest często używana do hamowania oczekiwań płacowych robotników. Wręcz przeciwnie, rosnące koszty utrzymania są podstawowym argumentem w walce o podwyżki w negocjacjach płacowych.

2. Wiele firm i sektorów korzysta dziś na inflacji za sprawą rosnących marż. Pracownicy tym bardziej powinni partycypować w podziale zwiększonych przychodów przedsiębiorstw.

3. Ruch pracowniczy powinien bardzo sceptycznie podchodzić wobec mainstreamowej narracji walki z inflacją, która w praktyce sprowadza się do schładzania gospodarki lub represji płac.

4. Związki zawodowe powinny jednocześnie domagać się od władz publicznych reakcji na rosnącą inflację. Ta powinna polegać, w pierwszej kolejności, na łagodzeniu jej skutków dla ludności – poprzez np. dofinansowanie kosztów energii i gazu dla gospodarstw domowych lub tymczasowe obniżenie akcyzy na paliwa.

5. Inflacja jest sygnałem dla formułowania postulatów reformy całego systemu produkcji i zaopatrzenia. Te powinny dotyczyć m.in. rozwoju usług publicznych i gwarancji dostępu do nich dla całego społeczeństwa, inwestycji w infrastrukturę energetyczną czy wzmożenia polityki antymonopolowej. ●

Przypisy:

[1] Co prawda wg GUS średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw (pow. 10 osób) wzrosło we wrześniu 2021 o blisko 10% rok do roku, jednak wskaźnik ten nie oddaje rzeczywistości w wielu zakładach pracy czy w sektorze publicznym.

[2] Odbiciem tego zjawiska są wysokie marże przedsiębiorstw w wielu gałęziach. Przykładowo w Polsce, przeciętna rentowność sprzedaży wyniosła w pierwszym półroczu 2021 5,9%, wobec tylko 4,3-4,8% w latach przed pandemią (dane GUS). Zyski przedsiębiorstw wzrosły rok do roku o 50%!

[3] Chodzi tu, przykładowo, o kosztowny (i szkodliwy dla środowiska) transport prywatny – znacznie mniej efektywny społecznie od publicznego – albo o produkcję żywności, w której marże pośredników i koncernów handlowych stanowią znaczną część ostatecznej ceny warzyw, owoców i innych produktów.

[4] Mówiąc technicznie, dotyczą one inflacji popytowej, a nie kosztowej.

PRAWO

Wydłużony okres rozliczeniowy

Jak bronić się przed zmianami na niekorzyść pracowników?

Marta Rozmysłowicz / Grupa Robocza ds. Prawnych, Jakub Grzegorczyk / Grupa Robocza ds. Szkoleń, Krzysztof Król / Komisja Krajowa

Wstęp – czym jest okres rozliczeniowy?

Okres rozliczeniowy to przedział czasu, w którym jest planowany i rozliczany czas pracy pracownika. Od długości okresu rozliczeniowego zależy w dużej mierze to, czy za dodatkową pracę w dni wolne pracownicy otrzymają dodatek za nadgodziny czy też dzień wolny.

Im dłuższy okres rozliczeniowy, tym łatwiejsze jest dla pracodawcy „elastyczne" organizowanie czasu pracy: wydłużanie czasu pracy w okresach wzrostu zamówień (pracujące soboty, niedziele, dni świąteczne) i skracanie jej w okresach, gdy jest mniej pracy do wykonania.

Jeżeli okres rozliczeniowy wynosi jeden miesiąc, wtedy pracodawca musi rozliczyć czas pracy pracowników na koniec miesiąca. W takiej sytuacji, jeśli zachodzi konieczność pracy w dni wolne, pracownikom najczęściej wypłaca się dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jeżeli natomiast okres rozliczeniowy wynosi do 4 lub 12 miesięcy, wtedy pracodawca ma więcej czasu na to, aby „zwrócić", czy też „zrekompensować" pracownikom okresy dodatkowej, dłuższej pracy przez dni wolne (wypadające w dniach, które „normalnie" byłyby dniami pracy). Wtedy raczej nie wypłaca się dodatków za nadgodziny, tylko pracujące soboty np. ze stycznia oddaje się w kolejnych miesiącach w formie dodatkowych dni wolnych, np. ustalając, że w marcu wolne będzie tyle poniedziałków, ile w styczniu przepracowano sobót. Zdarza się, zwłaszcza przy pracy zmianowej, że w okresach wzmożonej pracy przed końcem roku pracodawca kieruje pracowników do pracy w święto państwowe w zamian za dzień wolny na koniec okresu rozliczeniowego. Tak np. w jednym zakładzie na Śląsku, gdzie został wprowadzony roczny okres rozliczeniowy, pracownicy zostali poinformowani, że 11 listopada jest obowiązkowym dniem pracy bez dodatku za nadgodziny, w zamian za dzień wolny w dniu 31 grudnia.

Dłuższy okres rozliczeniowy oznacza w praktyce, że wysiłek związany z dłuższą pracą wykonywaną w ciągu dnia, tygodnia bądź miesiąca nie jest rekompensowany jako nadgodzina (za którą przysługuje dodatek) tylko opłacany jak zwykła godzina pracy i „rekompensowany" później czasem wolnym. Dla pracodawcy oznacza to znaczne obniżenie kosztów pracy, ale dla pracowników jest to obniżenie realnego wynagrodzenia. Z perspektywy pracodawców mechanizm ten działa jak bardzo korzystny kredyt o ujemnym oprocentowaniu.

Planowanie i rozliczanie czasu pracy na przestrzeni 4, 6 lub 12 miesięcy pozwala pracodawcy podporządkować wynagrodzenia pracowników bieżącej sytuacji firmy na rynku. To znów wiąże się z oszczędnościami na niekorzyść pracowników. W miesiącach, w których firma ma mniej zamówień pracodawca może zmniejszyć liczbę dni pracy, aby potem zwiększyć ich liczbę. Tak np. w jednym zakładzie w Małopolsce pracodawca wprowadził 6-miesięczny okres rozliczeniowy, po czym odjął z grafiku 3 dni pracy w październiku, 2 dni w listopadzie i 1 dzień w grudniu. Dla niektórych pracowników produkcyjnych i magazynowych oznaczało to, że ich wypłata za sam październik zmalała o 500 zł. Dla wielu zarabiających najniższe stawki godzinowe oznacza to spadek październikowego wynagrodzenia nawet do poziomu ustawowej płacy minimalnej.

Przy dłuższym okresie rozliczeniowym o wiele trudniej jest też zachować prawidłowość rozliczenia czasu pracy, zwłaszcza kiedy sami pracownicy nie mają kontroli nad dokumentacją naliczania godzin. Niewypłacanie całości płacy co miesiąc jest również sposobem przywiązywania pracownika do jednego zakładu – przy dłuższym okresie rozliczeniowym ewentualne nadgodziny są zliczane i wypłacane na końcu okresu rozliczeniowego, a nie co miesiąc.

Długość okresu rozliczeniowego

Ogólnie, okres rozliczeniowy nie powinien przekraczać 4 miesięcy (art. 129 par. 1 Kodeksu pracy – KP), a na poziomie układu zbiorowego lub regulaminu pracy można ustalić, że jego długość jest krótsza (w wielu zakładach wynosi 1 miesiąc). Istnieje jednak szereg wyjątków od tej ogólnej zasady.

Do kryzysu w 2009 r. niektóre systemy czasu pracy, zwłaszcza te szczególnie uciążliwe dla pracowników, takie jak praca w systemie równoważnym albo w ruchu ciągłym, miały dodatkowe ograniczenia odnośnie długości okresów rozliczeniowych:

- praca w systemie równoważnym (pozwalającym na przedłużenie dziennego czasu pracy do 12 godzin, a w niektórych przypadkach takich jak dozór czy pilnowanie mienia do 16 lub 24 godzin) była rozliczana w przeciągu jednego miesiąca, a w szczególnych sytuacjach można było okres rozliczeniowy przedłużyć do 3 miesięcy lub 4 (w przypadku prac uzależnionych od warunków atmosferycznych).
- praca w systemie ruchu ciągłego (pozwalająca na wydłużenie tygodniowego wymiaru czasu pracy do 43 godzin, a dziennego do 12) była rozliczana w czterotygodniowych okresach rozliczeniowych.



W 2009 r. rząd wprowadził ustawę antykryzysową, która umożliwiła wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy w każdym systemie czasu pracy (art. 129 par. 2 KP). Zmiana, która pierwotnie miała być tymczasowa, została wprowadzona na stałe nowelizacją KP w 2013 r. i obowiązuje do dziś. Oznacza to, że pracodawcy mają bardzo dużą swobodę, jeśli chodzi o organizację czasu pracy i wydłużanie okresów rozliczeniowych.

Związkowa kontrola nad długością okresu rozliczeniowego

Zgodnie z art. 150 par 1 KP, okresy rozliczeniowe ustala się w układzie zbiorowym pracy (UZP) lub regulaminie pracy (albo w obwieszczeniu, gdy pracodawca nie ma obowiązku wydawać regulaminu). Oznacza to, że związki zawodowe mają pewną możliwość kontroli długości okresu rozliczeniowego.

W przypadku, jeśli pracodawca chce wydłużyć obowiązujący okres rozliczeniowy, może to zrobić na podstawie art. 129 par. 2 KP, ale wcześniej musi porozumieć się z organizacjami związkowymi i zawrzeć porozumienie o zmianie UZP albo o wydłużeniu okresu rozliczeniowego, a następnie przekazać ten dokument Inspekcji Pracy. Związki zawodowe mają możliwość zablokowania tej zmiany – wydłużenie okresu rozliczeniowego wymaga bowiem ich zgody (a pracodawca nie może dokonać go samodzielnie przy sprzeciwie reprezentatywnych organizacji związkowych).

Jeśli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa znajdzie zastosowanie art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych. W tym wypadku pracodawca jest obowiązany uzyskać wspólną zgodę organizacji związkowych na wprowadzenie wydłużonego okresu rozliczeniowego. Jeśli w zakładzie działa tylko jedna organizacja związkowa, wprowadzenie wydłużonego okresu rozliczeniowego do regulaminu pracy także będzie wymagało porozumienia się z nią, zgodnie z procedurą zmiany regulaminu pracy przewidzianą w art. 1042 Kodeksu pracy.

Co ważne, wydłużenie okresu rozliczeniowego musi być uzasadnione „przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy" (art. 129 par. 2 KP) – związki zawodowe mogą więc żądać od pracodawcy przedstawienia uzasadnienia, dlaczego chce wydłużyć okres rozliczeniowy i zweryfikować w jakim stopniu przyczyny te są „obiektywne", związane z technologią stosowaną w naszym miejscu pracy albo czy faktycznie organizacja pracy wymaga zastosowania dłuższych okresów rozliczeniowych niż standardowe cztery miesiące (w przypadku równoważnego systemu czasu pracy 1 miesiąc, a przy pracy w ruchu ciągłym – 4 tygodnie). Wydłużenie okresu rozliczeniowego powinno także odbyć się przy zachowaniu „zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników" – to kolejna kwestia, gdzie związek może domagać się przedstawienia przez pracodawcę informacji o tym, jak zamierza zadbać o zdrowie załogi pracującej w dłuższym okresie rozliczeniowym.

Uwaga! W sytuacji, gdy w zakładzie pracy ustalony jest równoważny system czasu pracy, a związki nie wyrażają zgody na przedłużenie okresu rozliczeniowego, pracodawca ma prawo wydłużyć okres rozliczeniowy do 3 lub 4 miesięcy bez zgody organizacji związkowych (art. 150 par. 2 KP). Musi jednak zawiadomić o tym Inspekcję Pracy.

Walka o krótszy okres rozliczeniowy

Co w sytuacji, gdy w naszym miejscu pracy pracodawca wydłużył okres rozliczeniowy przed powstaniem związku zawodowego albo jakaś organizacja związkowa zawarła wcześniej porozumienie o wydłużeniu okresu rozliczeniowego? Standardowo, mamy do dyspozycji dwie drogi:

1. Wystąpienie do pracodawcy z wnioskiem o dokonanie zmian regulaminu pracy,
2. Przedstawienie pracodawcy żądania w trybie Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

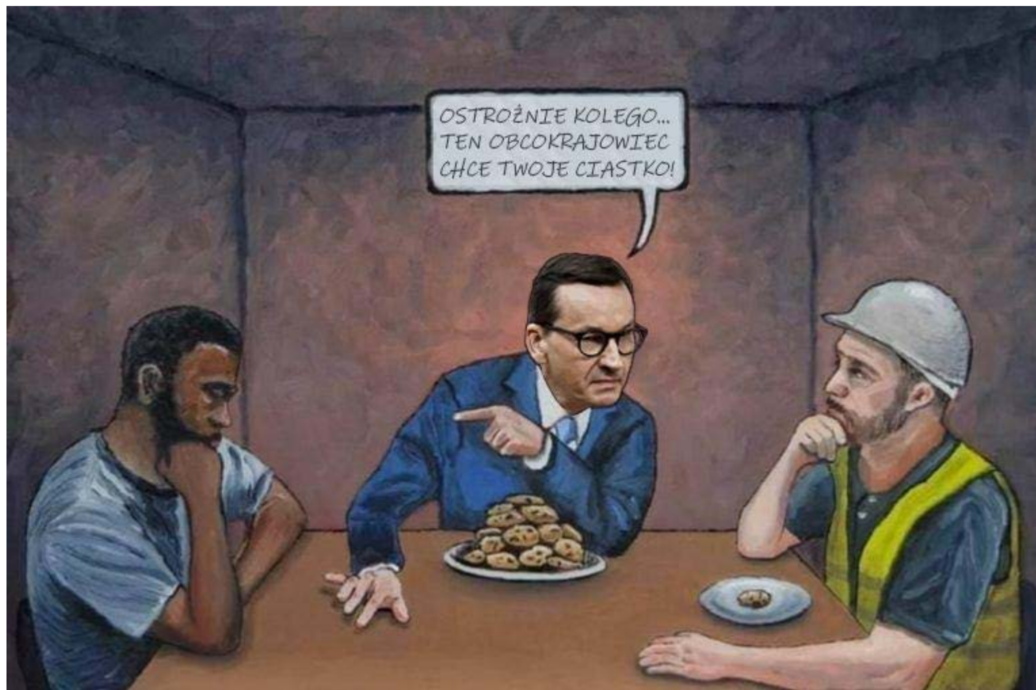
W przypadku wniosku o zmianę regulaminu pracy, pracodawca może, ale nie musi przychylić się do naszej prośby. Nie jest także zobowiązany w żaden sposób do podjęcia z nami rozmów na ten temat – jest to więc droga, która ma sens jedynie w sytuacji, gdy relację z pracodawcą układają się bardzo dobrze.

Wysunięcie żądania w trybie sporu zbiorowego jest dużo skuteczniejsze – pracodawca jest wtedy zobowiązany do podjęcia rokowań ze związkiem i musi się także liczyć z ewentualnością, że jego odmowa spełnienia postulatu może doprowadzić do strajku.

Należy jednak pamiętać o tym, że w zakładach pracy, gdzie obowiązuje UZP lub gdzie wcześniej zawarto porozumienie o wydłużeniu okresu rozliczeniowego, skrócenie jego długości musi zostać poprzedzone wypowiedzeniem UZP lub takiego porozumienia odpowiednio: przez związki, które są stroną UZP lub porozumienia. Dopiero po tym, jak upłynie przewidziany w układzie lub porozumieniu okres wypowiedzenia, można wysunąć żądania w trybie sporu zbiorowego. ●

PUBLICYSTYKA

Kryzys humanitarny na granicy z perspektywy pracowniczej



Od ponad dwóch miesięcy w Polsce trwa kryzys humanitarny. Wobec osób przebywających na granicy władza sięgnęła po cały repertuar drastycznych i nielegalnych środków: Straż Graniczna nie przyjmuje wniosków o azyl, stosuje wywózki i przemoc wobec uchodźców, nie dopuszcza do udzielania im pomocy medycznej, czy przekazania wody i pożywienia. Wzdłuż granicy wzniesiono ogrodzenia z drutu kolczastego, a wprowadzenie stanu wyjątkowego uniemożliwia jakąkolwiek kontrolę społeczną nad działaniami służb. Przy okazji ułatwia stosowanie szykan wobec lokalnych mieszkańców, starających się tej pomocy udzielić. W momencie pisania tego tekstu wiadomo o dziewięciu przypadkach śmierci. Biorąc pod uwagę warunki, ta liczba na pewno nie oddaje rzeczywistej skali tragedii.

Weronika Parafianowicz / Komisja Zakładowa na Uniwersytecie Warszawskim

Podczas tzw. kryzysu uchodźczego w 2015 roku jako Inicjatywa Pracownicza przygotowaliśmy broszurę *Migracje, kapitalizm, ruch pracowniczy* [1]. Apelowaliśmy w niej, by „zacząć budować alternatywę wobec podziałów, które służą politycznym i gospodarczym elitom". To wezwanie nabiera dziś szczególnej aktualności. Polityka naszego państwa nie jest niestety wyjątkiem, ale stanowi element szerszego trendu. O przemoc, wywózki i odmowę dostępu do procedury azylowej od lat oskarżana jest unijna agencja Frontex powołana do ochrony zewnętrznych granic UE. Jako pracownicy i pracownice nie możemy patrzeć obojętnie na humanitarny kryzys i przemoc państwa ani oczekiwać, że pomoc nadejdzie z zewnątrz. Potrzebujemy międzynarodowej solidarności i współdziałania pracowników „miejscowych" z imigrantami.

Nie możemy ulegać groźbom, że "osoby migrujące za pracą lub uciekające przed wojną są dla nas zagrożeniem, że odbiorą nam nasze niestabilne i nisko płatne miejsca pracy" [2] ani twierdzeniom, że migracja zarobkowa wpływa na obniżenie płac [3]. Ta polityka strachu zaciemnia rzeczywiste mechanizmy kształtujące rynek pracy. Antagonizuje przedstawicieli globalnej klasy pracującej, pochodzących z różnych zakątków świata i utrudnia walkę o poprawę warunków życia i pracy dla wszystkich.

Kontrolować, żeby wyzyskiwać

To nie migracje są problemem, ale sposób, w jaki korzysta z tych migracji kapitalizm. Jego celem jest uzyskanie jak największej kontroli nad przemieszczającymi się osobami. Linia konfliktu leży więc pomiędzy ludźmi poszukującymi na własną rękę możliwości zmiany warunków swojego życia, a instytucjami, które starają się tę mobilność skanalizować tak, by służyła potrzebom kapitału. Polityka otwartości, integracja osób przybywających spoza Europy, obejmowanie ich podobnymi uprawnieniami jak mieszkańców regionu, nie jest na rękę tym, którzy czerpią korzyści z ich niepewnego i nieuregulowanego statusu. W swojej obecnej formie ta kontrola nad mobilnością służy przede wszystkim stwarzaniu nowych form wyzysku siły roboczej. Do tego konieczne jest jak największe ograniczanie wolności przemieszczania się migrantom oraz utrudnianie dostępu do procedury azylowej [4].

Zabiegi te sprzyjają temu, by – jak pisała Katarzyna Czaronota przy okazji kryzysu w 2015 r. – „najbardziej rozwinięte państwa wykorzystywały pracę migrantów niemal za darmo, często na czarnym rynku, unikając jakichkolwiek zobowiązań wobec nich, np. pensji minimalnej, ubezpieczenia zdrowotnego czy składek emerytalnych" [5].

Niewidzialna praca tymczasowa

Antyuchodźcza nagonka nie tylko ułatwia wyzysk migrantek i migrantów, ale też odwraca uwagę od innych mechanizmów, dzięki którym europejskie państwa zyskują trwały dostęp do „taniej siły roboczej". Tam, gdzie pracowników zaczyna brakować, państwa rozwijają własne strategie mobilności pracy w oparciu m.in. o bilateralne umowy z państwami spoza Unii, często wykorzystując ich trudną sytuację ekonomiczną czy polityczną. Tymczasowe pozwolenia na pracę pozwalają na zaspokojenie okresowych zapotrzebowań w różnych branżach, a następnie na „pozbycie się" nadmiarowej siły roboczej i jej relokację poza Unię. Polityka polskich władz jest pod tym względem przykładem wyjątkowej hipokryzji. Od 2015 r. rząd i prorządowe media regularnie prowadzą antyimigrancką nagonkę. W tym samym czasie liczba osób przyjeżdżających do pracy w Polsce stale rośnie. Wśród krajów ich pochodzenia jest nie tylko Ukraina, ale również Białoruś, Gruzja, Armenia, Indie, Bangladesz, Nepal. Polska stała się liderem wśród państw OECD, jeżeli chodzi o liczbę wydanych pozwoleń na pracę tymczasową [6].

Państwo polskie udziela więc ponad milion pozwoleń na pracę tymczasową rocznie, jednocześnie szczując opinię publiczną na niewielką grupę uchodźców przetrzymywanych na granicy. Nie powinno nas jednak dziwić, że władza nie chwali się rozwojem pracy tymczasowej, jest to bowiem kolejna sfera, w której dochodzi do łamania praw pracowniczych. Różnicowanie polityk migracyjnych i statusu osób pod względem kraju pochodzenia, sytuacji prawnej, czy czasu trwania kontraktów izoluje różne grupy pracowników i utrudnia im podejmowanie wspólnych działań.

Mobilność wymuszana i ograniczana

Ta dwoista strategia – jednoczesnego ograniczania i wymuszania mobilności – nie jest w systemie kapitalistycznym niczym nowym. Będący istotnym elementem pierwotnej akumulacji kapitału proces grodzenia dóbr wspólnych (pól i pastwisk) trwający w Anglii od późnego średniowiecza do początków XIX wieku, pozbawił znaczną część wiejskiej ludności źródeł utrzymania, zmuszając ją do zdobywania środków do życia poprzez pracę najemną. Wiązało się to ściśle z wymuszoną mobilnością. Temu procesowi towarzyszyła fala represji i terroru wymierzonych w osoby posądzone o włóczęgostwo. Chodziło o to, by jak najbardziej ograniczyć swobodne przemieszczanie się ludzi i zniechęcić ich do prób wymknięcia się przymusowi pracy. „Wolność poruszania się" – pisał później Fryderyk Engels – „jest pierwszym warunkiem istnienia naszych robotników wielkomiejskich", dającym im „siłę oporu przeciw obniżaniu płacy przez fabrykantów". Obecnie osoby, które próbują na własną rękę skorzystać z tej wolności, są wciąż przez system kapitalistyczny traktowane jako zagrożenie.

Sposoby traktowania pracowników migranckich w niedalekiej przyszłości mogą dotknąć nas wszystkich. To nie migranci „zabiorą" nam pracę, ale raczej rządy wraz z międzynarodowymi korporacjami wspólnie doprowadzą do sytuacji, w której tymczasowość i wymuszona mobilność będą udziałem rosnącej grupy pracowników. Doświadcza tego już teraz wielu pracowników pochodzących z biedniejszych państw UE, którzy zatrudniani są na podobnie niestabilnych warunkach, jak pracownicy pochodzący spoza UE. Przekonali się o tym np. pochodzący z Rumunii pracownicy sezonowi na farmie w niemieckim Bornheim, którzy podjęli strajk wiosną 2020 roku [7].

Wielki mur klimatyczny

Jedną z przyczyn wzrostu liczby osób opuszczających swoje domostwa jest kryzys klimatyczno-ekologiczny. Szacuje się, że w 2017 r. od 22,5 do 24 milionów ludzi było zmuszonych do opuszczenia swojego domostwa na skutek nagłych kataklizmów – powodzi, pożarów, gwałtownych burz – które przypisuje się zmianie klimatu. Te liczby będą rosnąć. Do 2050 r. może to być już 143 milionów osób rocznie [8].

Na świecie przybywa osób doświadczających bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia, których miejsca życia ulegają nieodwracalnemu zniszczeniu. Tymczasem najbogatsze państwa, w dużej mierze odpowiedzialne za ten stan rzeczy, nie tylko nie kwapią się do udzielania im wsparcia, ale wręcz zaostrzają swoją politykę wobec migrantów. W ostatnich dniach Transnational Institute (TNI) opublikował raport, który rzuca więcej światła na ten paradoks. Wynika z niego, że najwięksi emitenci gazów cieplarnianych wydają dwukrotnie więcej środków na ochronę swoich granic i antyimigracyjne polityki niż na walkę z kryzysem klimatycznym. Podczas gdy najwięksi truciciele fortyfikują swoje granice, konsekwencje kryzysu najciężej dotykają państw o najniższych emisjach. „Somalia odpowiada za 0,00027% globalnych emisji od roku 1850, ale ponad milion jej mieszkańców (6% populacji) było zmuszonych do przesiedleń w wyniku związanych z klimatem kataklizmów w 2020 roku" [9].

Jako obywatele Unii Europejskiej też jesteśmy zakładnikami tej haniebnej polityki, w ramach której ogromną część środków publicznych wydaje się nie na poprawę warunków życia i walkę z kryzysem klimatycznym, ale na rosnące kontyngenty coraz lepiej uzbrojonych służb granicznych, paramilitarnych organizacji, zaawansowanych technologii do kontrolowania granic (wydatki na sam Frontex wrosły pomiędzy 2006 i 2021 r. o 2763%!).

Właśnie dlatego tak pilne jest wezwanie do ponadnarodowej solidarności pracownic i pracowników. Naszym wspólnym celem powinien stać się świat, w którym nikt wbrew woli nie jest zmuszony do opuszczenia swojego domu. Ale też taki, w którym nikomu nie odbiera się wolności do przemieszczania się. ●

Przypisy:

1. Warszawska Komisja Środowiskowa OZZ IP, *Migracje, kapitalizm, ruch pracowniczy*, https://ozzip.pl/publikacje/ksiazki-i-broszury/item/2004-migracje-kapitalizm-ruch-pracowniczy.

2. Maria Dębińska, Ignacy Jóźwiak, Weronika Parafianowicz, „Solidarność z ludźmi wywożonymi do lasu", https://ozzip.pl/publicystyka/spoleczenstwo/item/2819-solidarnosc-z-ludzmi-wywozonymi-do-lasu.

3. Jakub Grzegorczyk, „Ekonomia polityczna migracji", https://www.ozzip.pl/publicystyka/gospodarka/item/2812-ekonomia-polityczna-migracji.

4. Transnational Social Strike Platform, „The Clash on Mobility in Transnational Europe #1: The Pact against Migrants", https://www.transnational-strike.info/2021/05/28/the-clash-on-mobility-in-transnational--europe-1-the-pact-against-migrants.

5. Katarzyna Czarnota, *The Refugee Crisis and Global Labor Relations*, https://czaskultury.pl/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/2021/03/KCzarnota_InCirculation_CzasKultury_3_2016-kvq8if.pdf.

6. Transnational Social Strike Platform, „The Clash on Mobility in Transnational Europe #2: Regular Migration, Logistical Fantasies and Collective Contestation", https://www.transnational-strike.info/2021/07/15/the-conflict--over-mobility-in-a-transnational-europe-2-regular-migration-logistical-fantasies-and-collective-contestation.

7. „Niemcy: strajk pracowników sezonowych", https://www.ozzip.pl/informacje/zagranica/item/2665-niemcy-strajk-pracownikow-sezonowych.

8. John Podesta, „The climate crisis, migration and refugees", https://www.brookings.edu/research/the-climate-crisis-migration-and-refugees.

9. *Global Climate Wall*, raport TNI, https://www.tni.org/en/publication/global-climate-wall.

STRATEGIE ZWIĄZKOWE

Siła przetargowa świata pracy – co to takiego?

Siła przetargowa to wyrażenie, które często pojawia się w artykułach na stronie i w Biuletynie Inicjatywy Pracowniczej oraz podczas szkoleń organizowanych przez nasz związek. Pojęcie to oznacza mocne strony pracowników i pracownic (zarówno tych zorganizowanych w związkach zawodowych, jak i tych nieuzwiązkowionych) oraz te warunki prawne, polityczne i gospodarcze, które mają wpływ na nasze starania o lepsze warunki pracy i wyższe pensje. W skrócie: siła przetargowa to zdolność pracowników i pracownic do wywalczenia swoich interesów.

Katarzyna Rakowska / Komisja Zakładowa przy Uniwersytecie Warszawskim

Zazwyczaj wyróżnia się kilka typów siły przetargowej, czyli kilka rodzajów cech lub okoliczności, które możemy obrócić na swoją korzyść w konfrontacji z pracodawcą.

Strukturalna siła przetargowa

Czasem nazywana jest zakłócającą siłą przetargową, ponieważ oznacza ona zdolność pracownic i pracowników do zakłócenia codziennej działalności zakładów pracy, a tym samym generowania zysków przez przedsiębiorstwo. Siła strukturalna dzieli się na dwa typy: miejsca i rynku pracy.

Siła przetargowa miejsca pracy

To podstawowa siła jaką dysponujmy, polega bowiem na przerwaniu lub spowolnieniu pracy, a tym samym zakłóceniu normalnego działania zakładu pracy. Najbardziej typowym użyciem tej siły jest strajk – czyli całkowite powstrzymanie się od pracy. Rzadko jednak w Polsce dochodzi do strajku, ze względu na bardzo ograniczone prawo i skomplikowaną procedurę prowadzenia sporów zbiorowych. W ostatnich latach mogliśmy jednak obserwować głośne strajki, takie jak strajk nauczycielek i nauczycieli w 2019 roku czy strajk pracownic i pracowników LOT w 2018, a w tym roku (2021) – strajk w zakładach Paroc w Trzemesznie.

Z powodu prawnych ograniczeń utrudniających zorganizowanie legalnego strajku, popularną w Polsce formą powstrzymywania się od pracy jest przechodzenie na zwolnienia lekarskie (tzw. L4). Tę formę odmowy pracy masowo stosowali w ostatnich latach policjanci, pracownicy ochrony zdrowia czy też personel sądów.

Spowolnić pracę można też na inne sposoby – np. poprzez tzw. strajk włoski, czyli skrupulatne trzymanie się przepisów, a zwłaszcza zasad BHP. Taką formę protestu stosowali nasi koledzy i koleżanki z Amazon podczas akcji „Bezpieczna paczka", podczas której skupiali się na dokładnym wykonywaniu pracy, aby jak najmniej zaszkodzić swojemu zdrowiu.

Siła przetargowa rynku pracy

Ten rodzaj siły wynika głównie z tego, w jakim zawodzie pracujemy i jaka jest sytuacja na rynku pracy (jak wysoki jest poziom bezrobocia). Osoby, które mają kwalifikacje, uprawnienia, szkolenia poszukiwane przez pracodawców mają zazwyczaj wysoką siłę przetargową rynku pracy. Podobnie, siła przetargowa wszystkich pracowników i pracownic rośnie w okresach, gdy spada bezrobocie i zaczyna „brakować rąk do pracy".

Zazwyczaj ten rodzaj siły wykorzystuje się pośrednio – pracodawcy płacą wyższe pensje tym pracownikom, których trudno zastąpić lub gdy mają problemy ze znalezieniem chętnych na wolne stanowiska. Zdarza się jednak, że grupy zawodowe o dużej sile przetargowej rynku pracy wykorzystują swoją pozycję w bezpośrednich działaniach i „łączą ją" z siłą przetargową miejsca pracy. Tak robią, np.: ratownicy medyczni, którzy składają wypowiedzenia kontraktów o pracę. Ponieważ trudno jest szybko wykształcić nowych ratowników, a liczba osób z uprawnieniami do wykonywania tego zawodu jest ograniczona – pracodawcy skłonni są podnieść pensje, gdy wypowiedzenia umów składane są masowo i zaczyna brakować rąk do pracy.

Trzeba pamiętać, że do skutecznego wykorzystania strukturalnej siły przetargowej niezbędne jest połączenie jej z kolejnym rodzajem siły – stowarzyszeniowej. Żadne bowiem indywidualne działania nie mają takiego wpływu na pracodawców jak połączone, wspólne działania pracownic i pracowników.

Stowarzyszeniowa siła przetargowa

To podstawowa siła przetargowa wykorzystywana w ramach związku zawodowego. Wynika z tego, że decydujemy się działać wspólnie. Wspólne działania nie odbędą się bez zbudowania wzajemnego zaufania i solidarności.

Stowarzyszeniowa siła przetargowa wynika przede wszystkim z naszej liczby – ile osób zdecydowanych jest nie tylko wstąpić do związku zawodowego, ale też aktywnie w nim działać. Tam, gdzie działania podejmuje jedna osoba, która odpowiedzialna jest „za wszystko" (od składek, przez pisma, po negocjacje i rozdawanie materiałów związkowych), stowarzyszeniowa siła przetargowa jest niska, pomimo formalnie dużej liczby członków i członkiń.

Dodatkowe elementy budujące stowarzyszeniową siłę przetargową wynikają z tego, że działamy w ogólnopolskim związku zawodowym – mamy biuro prawne, do którego można zwrócić się po radę; inne komisje zakładowe, które mogą wesprzeć nas podczas ulotkowania lub pikiet; szkolenia związkowe, na których możemy poszerzać naszą wiedzę itp.

Instytucjonalna siłą przetargowa

To rodzaj siły, jaką dają nam przepisy prawne i instytucje mające je kontrolować. Jest to poboczny rodzaj siły, rzadko skuteczny sam w sobie, bo państwo jest jednym z pracodawców i bez dodatkowych nacisków rzadko staje po stronie pracownic i pracowników. Przepisy prawne, które wykorzystujemy w naszej działalności to przede wszystkim prawo do informacji, konsultacji i współdecydowania o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i regulaminach pracy wynikające z ustawy o związkach zawodowych lub z Kodeksu pracy. Inną gałęzią prawa, które jest pomocne w naszej działalności to przepisy BHP oraz o Społecznej Inspekcji Pracy. Z instytucjonalnej siły przetargowej korzystamy też, wykorzystując Ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, czyli rozpoczynając formalny spór z pracodawcą, który może zakończyć się legalnym strajkiem. Instytucje, które pomagają wywalczyć prawo do wynagrodzenia i przestrzeganie przepisów prawa pracy to przede wszystkim inspekcja pracy i sądy, choć obie zajmują się zazwyczaj sprawami indywidualnymi (niesłuszne zwolnienie z pracy, zaległa pensje, brak wypłaty za nadgodziny), a rzadziej sprawami całego związku zawodowego lub wszystkich osób zatrudnionych.

Społeczna siła przetargowa

Wynika z naszych kontaktów i działań poza zakładem pracy, skierowanych do szerszego grona odbiorców. Dzieli się na dwa podtypy: koalicyjną siłę przetargową i dyskursywną siłę przetargową.

Koalicyjna siła przetargowa

To siła wynikająca z różnego rodzaju koalicji, czyli sojuszy. Podejmując działania, warto pomyśleć o tym, kto nas może wesprzeć w naszych staraniach o poprawę warunków pracy. W historii Inicjatywy Pracowniczej często budowaliśmy koalicyjną siłę przetargową, współpracując z innymi organizacjami i grupami. Przykładem korzystania z tej siły przetargowej jest współpraca z innymi związkami zawodowymi: albo w zakładzie pracy (np. wchodząc wspólnie w spór zbiorowy) albo na poziomie ogólnopolskim (np. włączając się w ogólnopolskie akcje zbierania podpisów przeciwko reformom takim jak podwyższanie wieku emerytalnego). W Inicjatywie Pracowniczej współpracowaliśmy też z organizacjami zrzeszającymi lokatorów zreprywatyzowanych mieszkań i mieszkań komunalnych, organizacjami i grupami feministycznymi czy ekologicznymi.

Dyskursywna siła przetargowa

Wynika z wszystkich tych działań, które pozwolą nam nagłośnić nasze żądania, postulaty i argumenty i przekonać do nich innych. Dyskurs to sposób, w jaki mówi się problemach – może on być korzystny dla związków zawodowych lub nastawiony przeciwko ludziom walczącym o poprawę warunków pracy. Dlatego tak ważne jest mówienie o problemach w zakładach pracy – przekonywanie do naszego punktu widzenia.

Po co nam koncepcja siły przetargowej?

Pojęcie siły przetargowej oraz koncepcja sił przetargowych w postaci nakładających się na siebie słabszych i mocniejszych stron pracownic i pracowników jest dobrym sposobem na przemyślenie tego, jak działać w zakładzie pracy i w całej branży. Myśląc o nadchodzących działaniach w zakładzie pracy warto wraz z członkami i członkiniami komisji rozpisać sobie w formie tabelki lub wykresu na kartce – jakimi atutami dysponujemy w każdym z omawianych obszarów a nad czym i w jaki sposób musimy jeszcze wspólnie popracować.

Przykładowe sposoby na zwiększenie siły przetargowej

Abu skutecznie wykorzystać strukturalną siłę przetargową należy dobrze przemyśleć planowany protest – ustalić jego harmonogram, określić stanowiska pracy, które są kluczowe dla zakładu pracy i na których przerwanie lub zwolnienie pracy będzie najbardziej dotkliwe dla pracodawcy.

Stowarzyszeniową siłę przetargową budujemy przede wszystkim przez włączanie do działań związku jak największej liczby osób. Aby zbudować solidarność i zaangażowanie pracownic i pracowników, warto najpierw rozpoznać problemy w zakładzie pracy (np.: przez ankietę pracowniczą), a następnie rozmawiać z ludźmi o tym, w jaki sposób mogą zapisać się do związku i podjąć konkretne działania na rzecz ich poprawy.



Im więcej osób bierze aktywny udział w akcjach związku, tym większą mamy stowarzyszeniową siłę przetargową

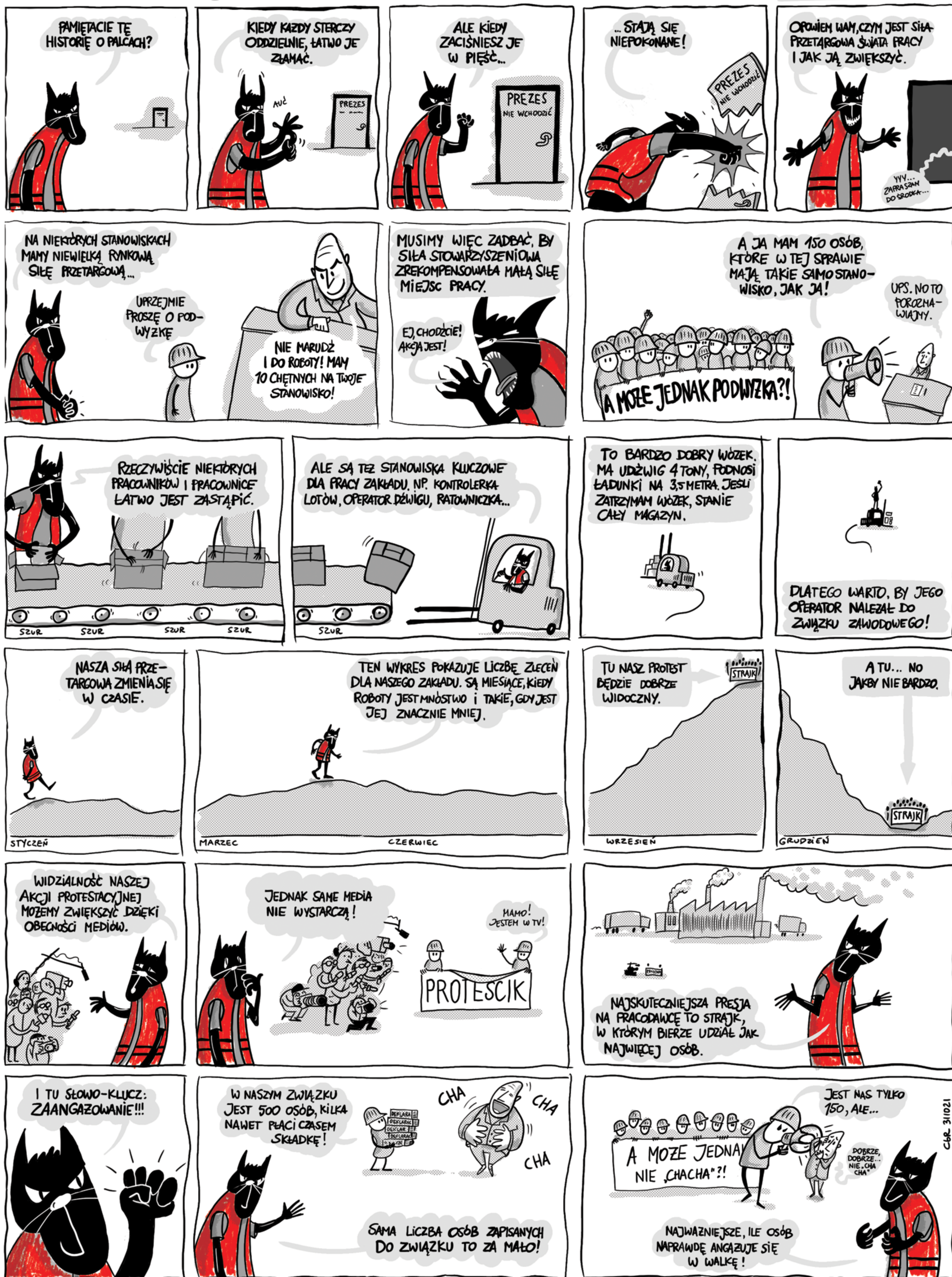
Nie mamy dużego wpływu na instytucjonalną siłę przetargową, ponieważ jako związek zawodowy nie mamy decydującego wpływu na obowiązujące prawo. Staramy się jednak wpływać na kształt tworzonego prawa, na przykład przez prowadzenie kampanii przeciwko o podwyższaniu wieku emerytalnego czy przeciwko upowszechnieniu umów cywilno-prawnych w zatrudnieniu. Instytucjonalną siłę przetargową możemy też budować przez uczenie się prawa i wymianę informacji z innymi komisjami o tym, jak wykorzystywać istniejące prawo do naszych celów.

Społeczną siłę przetargową budujemy przez kontakt z innymi organizacjami – w kraju i za granicą, włączając się we wspólne działania. Podczas każdej kampanii i konfliktu staramy się też docierać jak najszerzej z informacjami o naszych działaniach do mediów.

Na koniec warto pamiętać, że siła przetargowa jest zmienna i nie zależy tylko od nas. Na każdą naszą próbę budowania siły, pracodawca będzie próbował odpowiedzieć. Dlatego, planując działania, należy przygotować się na wykorzystanie każdego rodzaju siły przetargowej oraz na to, że będziemy musieli zmieniać nasze strategie działania w zależności od posunięć pracodawcy. ●

JAK ZWIĘKSZYĆ SIŁĘ PRZETARGOWĄ

TEKST I RYSUNKI: CBR WEDŁUG KONCEPCJI KATARZYNY RAKOWSKIEJ.
INSTAGRAM.COM/VELOCIBOR



STRATEGIE ZWIĄZKOWE



Taktyka łączenia pikiet pod szkołami w demonstracje, które blokowały ruch w centrum okazała się bardzo skuteczna podczas strajku w 2012 r.

Nauczyciele i nauczycielki w walce o publiczną edukację w Chicago

10 października 2012 r. przez ulice Chicago przeszedł 35-tysięczny marsz strajkujących nauczycielek, nauczycieli i wspierających ich rodziców. Była to największa demonstracja w stolicy stanu Illinois od zakończenia II wojny światowej i początek pierwszego od 25 lat strajku w miejskiej edukacji. Po upływie tygodnia strajkującym udało się zmusić ratusz do zawarcia nowego układu zbiorowego gwarantującego zachowanie podstawowych praw pracowniczych. Zwycięstwo to powszechnie uznawane jest za punkt zwrotny we współczesnej historii ruchu związkowego w USA oraz przykład umiejętnego połączenia walki pracowniczej z walką o jakość usług publicznych.

Jakub Grzegorczyk

Pełzająca prywatyzacja i Związek Nauczycielski Chicago

Związek Nauczycielski Chicago (Chicago Teachers Union – CTU) powstał w 1937 roku jako lokalny oddział Amerykańskiej Federacji Nauczycieli. W latach 60. CTU aktywnie angażował się w trwającą wtedy walkę o prawa obywatelskie (przeciwko dyskryminacji czarnej ludności w USA), ale od drugiej połowy lat 80. powoli ewoluował w organizację ugodową, niechętną strajkom i konfliktom. Wtedy też rozpoczął się proces destrukcji publicznej edukacji w Chicago.

W 1995 r. władzom stanu udało się przeforsować prawo ułatwiające outsourcing stołówek szkolnych oraz sprzątania i ochrony. Jednocześnie, związkom zawodowym odebrano prawo do negocjowania długości dnia roboczego i rozmiarów klas – kwestie te miały być wyłączone z rokowań zbiorowych. Wtedy też rozpoczął się proces tworzenia tzw. szkół autorskich*, które władze miasta i lobby biznesowe przedstawiały jako alternatywę dla „niewydolnych" szkół publicznych.

W 2003 r. władze Chicago rozpoczęły program „Szkoły renesansu", który sprowadzał się do zamykania publicznych placówek edukacyjnych, a następnie tworzenie w tym samym budynku albo szkół autorskich, albo zupełnie inaczej zorganizowanych szkół publicznych. W praktyce była to przykrywka do masowych zwolnień, ponieważ zazwyczaj w „nowej" szkole publicznej, dyrektor Biura Edukacji zatrudniał selektywnie część dotychczasowej kadry.

Rok później, ratusz ogłosił plan zamknięcia 20 szkół publicznych w rejonie South Side (najbiedniejsze dzielnice Chicago). CTU nie zareagowało w żaden sposób, ale informacja o planach władz wywołała protesty, które koordynowały lokalne organizacje społeczne: stowarzyszenia działające na rzecz bezdomnych, organizacje rodziców, wspólnoty religijne. Dzięki społecznej presji udało się „ściąć" listę szkół przeznaczonych do zamknięcia z 20 do 12. To z kolei dało impuls do zmian wewnątrz Związku Nauczycielskiego.

CORE – w obronie publicznej edukacji i praw pracowniczych

Protesty przeciwko zamykaniu szkół w South Side zainspirowały grupę związkowców i związkowczyń z CTU do założenia wewnątrz związku nurtu, który miał „sprawić, żeby CTU zaczęło wreszcie działać jak związek zawodowy". Początkowo grupa działała jako klub dyskusyjny, z czasem przyjęła nazwę „Klub Szeregowych Edukatorów" (Caucus of Rank-and-File Educators, CORE) i rozpoczęła walkę o reformę skostniałych struktur związku.

Strategia CORE polegała na aktywnej pracy ze społecznością lokalną (organizacjami rodziców), ostrej krytyce polityki ratusza oraz budowie własnej, alternatywnej wizji polityki edukacyjnej. Aktywiści i aktywistki starali się w swoje działania włączyć jak największą liczbę nauczycieli, co przyniosło wymierne efekty podczas wielkiego wiecu zwołanego 25 maja 2009 r. pod hasłem „Ratujmy nasze szkoły!" (Save Our Schools, SOS) – wzięło w nim udział 5 tys. osób, a CORE zyskał wtedy reputację organizacji, która walczy nie tylko o prawa pracownicze, ale także o jakość publicznej edukacji.

Aktywność nurtu umożliwiła CORE wygranie wyborów do zarządu CTU w 2009 roku. Po wygranej, aktywiści i aktywistki organizacji przeprowadzili szereg reform: wynagrodzenia osób funkcyjnych zostały obniżone, a za zaoszczędzone środki odtworzono wydział ds. organizowania, który podjął się zadania przekonania członków i członkiń związku do nowej strategii.

W 2011 r. wybory na burmistrza Chicago wygrał Rahm Emanuel – polityk Partii Demokratycznej blisko związany z biznesowym lobby i wrogi związkom zawodowym. Już podczas kampanii zapowiedział on kontynuację dotychczasowej polityki edukacyjnej oraz wydłużenie pensum (czasu pracy „przy tablicy"). Jego pierwszymi posunięciami w 2012 r. było cofnięcie podwyżek płac z poprzedniego roku i przeforsowanie ustawy ograniczającej prawo do strajku w edukacji (wymóg 75% frekwencji w referendum), a także ułatwiającej zwolnienia. Był to jasny sygnał dla CTU, że zbliżające się negocjacje układu zbiorowego nie mogą opierać się na dotychczasowym modelu „biznesowym" – spotkań za zamkniętymi drzwiami, gdzie strony spierają się na argumenty.

Strajk o lepszą edukację publiczną

Aby pokonać Emanuela, konieczna była masowa mobilizacja. Osoby aktywne w CORE zaczęły prace nad nią od dyskusji o strategii i postulatach. W styczniu przeprowadzono w szkołach ankietę nt. wyboru postulatów oraz zorganizowano szereg spotkań omawiających strategię negocjacyjną związku. CTU przeprowadził też „testowe referendum strajkowe", co pomogło zidentyfikować szkoły ze słabą frekwencją, gdzie związek był najsłabszy. To właśnie tam przez kolejne miesiące skoncentrowano wsparcie w formie szkoleń, spotkań i zmian na stanowiskach reprezentantów związkowych.

W lutym CTU ogłosiło swoje postulaty w raporcie „Rekomendacje dla wzmocnienia edukacji publicznej", który nie tylko odnosił się do płac czy czasu pracy, ale zawierał szerszą wizję zmian w edukacji: zmniejszenia rozmiaru klas, inwestycji w infrastrukturę, zatrudnienia pielęgniarek i pracowników socjalnych, całościowego podejścia do procesu nauczania (doceniającego takie zajęcia jak WF, plastyka, muzyka, zajęcia teatralne). Przewodnią ideą dokumentu była walka z nierównościami społecznymi. Aby rozpropagować postulaty, CTU uruchomiło mailowy newsletter dla mieszkańców codziennie prezentujący wybrane dane i fakty o edukacji w Chicago.

CTU przyjął także nową strategię negocjacyjną podczas rokowań, które zaczęły się w maju. Do tej pory reprezentacja związku i władze miasta negocjowały „za zamkniętymi drzwiami", a członkowie dostawali informację o wyniku rozmów dopiero po podpisaniu porozumienia. Tym razem CTU poszerzył zespół negocjacyjny z 3 do 50 osób i przyjął zasadę stałego informowania członków i członkiń o przebiegu rozmów. Zespół wspierano także poprzez pikiety organizowane podczas trwania rozmów.

Pod koniec maja stało się jasne, że porozumienie nie jest możliwe. Związek przystąpił więc do organizacji referendum strajkowego. Uzyskana dzięki półrocznej „pracy u podstaw" frekwencja zaskoczyła wszystkich: w głosowaniu udział wzięło 90% nauczycieli (24 tys. osób), z czego 76% opowiedziało się za przerwaniem pracy. Wakacje poświęcono więc na planowanie akcji strajkowej oraz budowanie poparcia wśród rodziców: delegaci CTU z poszczególnych szkół przeprowadzili tysiące wizyt w domach swoich uczniów, tłumacząc motywy protestu oraz zachęcając do poparcia go.

10 października 2012 r. większość szkół w mieście została zamknięta, a pracujący w nich nauczyciele rozpoczęli dzień od pikiet protestacyjnych, które w południe przekształciły się w gigantyczną demonstrację zmierzającą do centrum. W kolejnych dniach kontynuowano tą strategię, która była bardzo uciążliwa dla ratusza, ponieważ powodowała niesamowite utrudnienia w ruchu drogowym. W połączeniu z presją ze strony rodziców, 7 dni strajku wystarczyło do tego, aby zmusić Emanuela do kompromisu.

CTU nie udało się obronić dotychczasowej wysokości pensum, ale nowy układ zbiorowy gwarantował nauczycielom podwyżki, zachowanie systemu płac opartego o przepracowane lata i stopnie awansu (ratusz chciał je zastąpić pensjami opartymi o „osiągnięcia" mierzone głównie wynikami testów) oraz obronić stabilność zatrudnienia na etat (Emanuel domagał się prawa do łatwiejszych zwolnień). Było to więc zwycięstwo, ale zwycięstwo defensywne.

2019 r. – strajk o prawo do dachu nad głową

7 lat po zwycięstwie z 2012 r., szkoły w Chicago zostały ponownie zamknięte na skutek strajku. Od 17 do 31 października pracy odmawiali nie tylko nauczyciele, ale również tzw. personel pomocniczy: sprzątaczki, kierowcy autobusów, ochroniarze zorganizowani w lokalnym oddziale związku SEIU. Także i tym razem żądania łączyły kwestie ściśle pracownicze (podwyżki, koniec z outsourcingiem, płatne urlopy dla personelu pomocniczego) ze społecznymi (więcej mieszkań komunalnych, zakaz eksmisji w roku szkolnym, więcej tzw. Zrównoważonych Społecznie Szkół oferujących pełen zakres usług socjalnych, zmniejszenie liczby uczniów w klasach).

Podobnie jak w 2012 r., umiejętne połączenie haseł płacowych z kwestiami społecznymi sprawiło, że strajk miał olbrzymie społeczne poparcie. Zastosowano także sprawdzoną taktykę rozpoczynania każdego dnia od porannych pikiet pod szkołami, które w południe łączyły się w marsze do centrum.

Po dwóch tygodniach CUT i SEIU wywalczyły dodatkowe finansowanie na zmniejszenie rozmiaru klas i zatrudnienie dodatkowych pielęgniarek, bibliotekarzy i pracowników socjalnych oraz 16% podwyżki rozbite na kolejne 5 lat. Chociaż postulatów dotyczących spraw mieszkaniowych nie udało się wygrać, to i tak strajk z 2019 r. był krokiem naprzód w stosunku do walki z 2012 r.: tym razem związki nie musiały bronić podstawowych praw, ale mogły przejść do ofensywy. ●

* Szkoły autorskie to placówki edukacyjne prowadzone przez podmioty prywatne, które otrzymują finansowanie ze środków publicznych. Szkoły autorskie realizują program zatwierdzony przez władze publiczne, ale nie wszystkie regulacje dotyczące publicznej edukacji mają do nich zastosowanie.